وزارة التعليم العالي و البحث لعلمي

UNIVERSITY BADJI MOKHTAR-ANNABA

جامعة باجي مختار عنابة

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رسالة لنيل

شهادة دكتوراه

واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية

الشعبة

علم اجتماع العمل و التنظيم

للطالبة: زرزوني جهيدة

مدير الرسالة :أ.د. عقون محسن أستاذ التعليم العالي جامعة منتوري، قسنطينة

<u>لجنة المناقشة</u>

- أ.د شوية سيف الإسلام أستاذ التعليم العلي رئيسا جامعة باجي مختار، عنابة.
- أ.د عقون محسن أستاذ التعليم العلي مشرفا ومقررا جامعة منتوري، قسنطينة
- د عمارة فاتح أستاذ محاضر عضوا جامعة باجي مختار، عنابة.
- د سموك علي أستاذ محاضر عضوا جامعة باجي مختار، عنابة.
- د جاجة بلقاسم أستاذ محاضر عضوا جامعة منتوري، قسنطينة

السنة الجامعية : 2009 - 2010

࿐ الشكر ࿐

خير ما نبدأ به قوله سبحانه وتعالى :

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي و أن أعمل صالحا وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين".

الآية 19 من سورة النمل

ثم نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان إلى الأستاذ المشرف أ. د محسن عقون على صبره ونصائحه الدائمة.

كما نتوجه بالشكر الخالص إلى عمال "فرتيال" وخاصة رئيس إدارة العمال ورئيس التوظيف وتسيير المسار المهني ورئيس مصلحة التكوين و التربصات.

وإلى كل الأساتذة، في مقدمتهم أساتذة علم الاجتماع و إلى كل أفراد عائلتي.

"سبحانك لا علم لنا إلاّ ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم"

الآية 32 من سورة البقرة

قائمة المحتويات

فهرس الجداول

المقدمة:

برزت عملية الحراك في دراسات المفكرين و المنظرين في ضوء ظروف إنتاج البناء الاجتماعي سواء كان الحراك بين الأجيال (حراك جماعي) أو حراك داخل الجيل الواحد (حراك اجتماعي فردي) و هو ما دفع بعلماء اجتماع الحراك الاجتماعي منذ القديم الاهتمام بالظاهرة للوقوف عند أسبابها التي يمكن أن تختلف باختلاف الزمان و المكان لأن المجتمعات البشرية في حركية مستمرة ، خلصت معظم النظريات و الدراسات المهتمة بالحراك الاجتماعي أن من خصائص الحراك الديمومة و الشمولية سواء الحراك الاجتماعي بين الأجيال أو الحراك الاجتماعي داخل الجيل الواحد مع اختلاف العوامل و الأبعاد باختلاف الزمن، لما تفرزه عملية الحراك في اختفاء طبقات وفئات و اضمحلال بعضها و بروز طبقات و فئات أخرى تعكسها كل مرحلة من المراحل.

يرى علماء اجتماع الحراك الاجتماعي خاصة الأمريكي بطء الحراك قبل التصنيع لسبب تو ريث المهن و الحرف و ارتباط المجتمعات القديمة ببناء اجتماعي صارم يجعل من الحراك أمرا صعبا.

بدأت وتيرة الحراك ترتفع بعد حركة التصنيع في الدول الرأسمالية بعد الحرب العالمية الثانية و في الدول الأخرى فترة الستينات و السبعينات مثل الجزائر، إذ نشط الحراك القطاعي و النزوح الريفي مما أنتج آليات تحرك ضمنها الأفراد. و بتوسع النشاط الصناعي و سيادة النظرية الكينزية برزت الأعمال الوسيطة و الياقة البيضاء و تراجع نمو الياقة الزرقاء ليتحول تدريجيا هيكل البنية السويسومهنية من التخصص إلى التنوع و التعدد مع تقادم أعمال و مهن مثل كتاب الآلة الراقنة بعد الاستعمال الواسع لآلات معالجة النصوص.

شهد العالم بداية من الثمانينات إصلاحات عميقة أحدثت انقلابا في مسار حراك العمل و خلخلة في البنية السوسيومهنية للطبقة العاملة.

أنتجت الإصلاحات اتجاهين، اتجاه تفاؤلي بتفعيل المؤسسة و اتجاه تشاؤمي ركز على الانعكاسات الاجتماعية. تناولنا تلك الاتجاهات في مداخل سوسيولوجية و مداخل اقتصادية على اعتبار الظاهرة سوسيو-اقتصادية، وقفنا على أسباب الحراك عند سوروكين p.sorokin وبعده ر.بودون. R.Boudon بتوضيحهما تعددية مؤشرات الحراك الاجتماعي من مهنة و مكانة إلى أن قدم علماء

اجتماع الحراك الاجتماعي و التدرج الاجتماعي نظريات و دراسات تناولت بالتحليل العوامل و المناهج.

ذكر ماركس K.MARX أن الحراك يحدث بشكل متقطع و يمثل فترة تحول ترتفع بها طبقة و تنزل بها طبقة و بين ڤيبر M.Weber فهم الظاهرة من خلال أبعاد متعددة و هو ما اهتم به بروسنر T.Parsons و Bendix في حين اهتمت النظريات الاقتصادية الكلاسيكية بالشغل و الحراك الجغرافي بالهجرة الداخلية الخارجية و تكون آلية التحرك الآجر، كما اهتمت نظريات بتوضيح عوامل البطالة.

تحول النقاش بين علماء الاجتماع و علماء الاقتصاد، بدل الاهتمام بالعمل و مضمون العمل و تحليل الحركات النقابية في المؤسسة، تمحور النقاش منذ الثمانينات حول شكل المجتمع الذي تنتجه المؤسسة لذلك أدرجنا مداخل منها ما اهتم بتفسير خصائص الحراك العمالي العمودي و الأفقي ومنها ما خصص لتحديد متغيرات المسار المهني للفئات السوسيومهنية باتجاهات نظرية و فلسفية مختلفة لأن الكشف عن واقع الحراك العمالي لم نناقشه بمدخل من الداخل و إنما وظفنا مجموعة من المداخل توزعت أهميتها حسب الفصول كما يعود تنوع المداخل إلى إتباع المنهج التعددي لأن كل فصل من الرسالة هو حقل من حقول الحراك الاجتماعي و لذلك لا يمكن تفسيره بمدخل أو باتجاه من الاتجاهات. و هو ما دفعنا إلى الكشف عن أهم العوامل المحددة لمسار الحراك العمالي و انعكاس الإصلاحات على المؤسسة و الفئات السوسيومهنية و لكي نجيب عن الانشغالات بوبنا الرسالة إلى خمسة فصول.

تضمن الفصل الأول ثلاثة عناوين. الإشكالية و المعالجة المنهجية و المعالجة المفهمية.

طرحنا في الإشكالية مشكل الإصلاحات و انعكاساته على واقع الحراك العمالي بالمؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة فرتيال Fertial، بداية من 1997 لسببين أساسيين هما صدور مرسوم 71 في 4 جويلية 1997 و تطبيق إجراءات التسريح الجماعي للعمال و ما نتج عنه من ميكانيزمات دوران داخلي بآليات مختلفة و دوران خارجي أي مغادرة المؤسسة.

للإجابة عن ما طرح في الإشكالية صغنا سؤالا رئيسا، تفرع إلى أربعة أسئلة فرعية، اختبرنا كل سؤال فرعي بمؤشرات، حددنا بالإجابة عن المؤشرات النتيجة الجزئية لكل سؤال الذي يعتبر في نفس الوقت موضوع كل فصل من فصول الرسالة خاصة الثالث والرابع والخامس وبإعادة تركيب النتائج الجزئية نكون قد أجبنا عن السؤال الرئيس.

اعتمدنا في المعالجة المنهجية على خطوات، قبل توضيح المقاربة المنهجية، أردنا توضيح المنهجية المتبعة في المعالجة النظرية والميدانية، لم نقسم الرسالة إلى فصول نظرية وفصل تحليل وتفسير البيانات بل عمدنا الربط بين النظري و الميداني في كل فصل.

تضمنت الفصول المداخل النظرية و الدراسات السابقة و تحقيقات إن وجدت ثم المؤسسة مجال الدراسة من خلال استقراء الاتفاقيات الجماعية والتقارير الشهرية و السنوية ثم العينة ومحاولة المقاربة بين التراث السوسيولوجي والاقتصادي و الميدان ومناقشة نتائج كل فصل باختبار المؤشرات ثم تحديد النتيجة الجزئية.

اعتمدنا في المقاربة المنهجية على المنهج الوصفي و أدوات مساعدة، التقنية الإحصائية و أداة المقارنة و الأداة التاريخية و الهدف من الأدوات تحليل العلاقة بين المتغيرات و الكشف عن العوامل المتسببة في آليات و ميكانيزمات حراك الفئات السوسيومهنية بالتحليل الكمي والكيفي.

حددنا عنوان الفصل الثاني : المؤسسة مجال لحراك العمل والعمال.

اتفق المحللون على ارتباط تاريخية تنقل الأفراد بميكانزمين أساسين، نشأة المؤسسة ونمو سوق العمل.

تفرع الفصل إلى ثلاثة عناوين هي تشكل المؤسسة و حراك العمال تجزأ بدوره إلى عنصرين.

1. تاريخية تشكل المؤسسة.
2. تحول هيكل ووظيفة المؤسسة.

خصص العنوان الثاني إلى الخلفية التاريخية لحراك المجتمع الجزائري وهو بدوره قد قسم إلى عنصرين.

1. مسار الحركة التاريخية.
2. تحول بينات المجتمع فترة الاستعمار وآليات الحراك العمالي.

يأتي العنوان الثالث تحت: الإصلاحات والتحولات الهيكلية والبشرية.

تضمن الفصل أيضا عنصرين:

1. خلفيات الإصلاحات.
2. تأثير الإصلاحات على تنظيم المؤسسة بمؤشرين، التنظيم الهيكلي و البشري من خلال تطور الحراك الكمي و النوعي.

ختمنا الفصل بنتائج السؤال الفرعي الأول.

جاء الفصل الثالث: ميكانيزمات ومؤشرات الحراك الداخلي.

بدأنا الفصل بمداخل نظرية مرتبطة بالحراك الاجتماعي وثانية بالتدرج الاجتماعي... إن الهدف من المداخل تحديد الخلفية النظرية لميكانيزمات الحراك و تبيان كيف يتحرك الأفراد من منظور علماء اجتماع الحراك الاجتماعي و كيف يتوزع الأفراد في نظام متفاوت في نظرية التدرج الاجتماعي، وأيضا حسب الطرح من المنظور الاقتصادي، منهم من اعتبر التفاوت في المكانة و الوضعية و الدخل طبيعي و فريق اعتبره غير طبيعي.

حاولنا في العنوان الثاني من الفصل تبيان معايير الاحتفاظ بالعمال للكشف عن الفئات المحتفظ بها كما يساعدنا على تحديد المعايير من جهة و نوع من سياسة تسيير الموارد البشرية من جهة ثانية.

و تأثير الإصلاحات على الدوران الداخلي للفئات من خلال مؤشر إعادة التوزيع و ضبط ميكانيزمات حركة الدخول و الخروج وتصنيف الفئات السوسيومهنية و الهدف منها الكشف على نوع الحركة و بالتالي توضيح سياسة المؤسسة في التشغيل و بالنسبة للتصنيف التعرف على سير حركة الأفراد في السلم.

خصصنا المحور الثالث إلى أشكال الحراك الأفقي و العمودي، اختبرنا العمودي في هذا الفصل بالأجر و المكافئات على اعتبار استقلالية المؤسسة في تحديد الأجر و بالتالي يمكن أن يتحسن أجر معظم الفئات، لينتهي الفصل بخلاصة حددنا فيها نتائج مؤشرات و ميكانيزمات الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية، لأن كل فصل خصص للإجابة عن مؤشرات سؤال من الأسئلة الفرعية كما ذكرنا.

تمحور الفصل الرابع حول: واقع المسار المهني للفئات السوسيومهنية، وظفنا مداخل المسار المهني لتفسير المتغيرات وكذلك الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بالعنوان ووضحنا بها أيضا التنمية الفعلية للمسار المهني ومنها ما ساعدنا على توضيح وتيرة و سيرورة المسار المهني.

خصص المحور الثاني إلى إستراتيجية تسيير المسار المهني، تتبعناه بمؤشرات الترقية من أجل الكشف عن أهم المؤشرات التي توجه مسار الحراك الصاعد بالترقية لنتعرف على مسار الحراك العمالي بفرتيال.

وأدرجنا مؤشر التكوين وعلاقته بالتنمية الفعلية للمسار المهني ومحاولة التوصل إلى علاقة الإصلاحات بنمو الاستثمار في التكوين وبالنسبة لتنقل الصاعد بين الفئات، أردنا أن ندعم به مؤشرات الترقية و نبين آلية من آليات الحراك النوعي و ضبط مسار الحراك العمالي في نفس الوقت. تفرع عن مؤشر تقييم حركة المسار المهني، وتيرة وسيرورة المسار المهني للفئات السوسيومهنية، ليختم الفصل بنفس منهجية الفصول السابقة أي عرض نتائج المسار المهني للفئات السوسيومهنية في خلاصة الفصل بعد اختبار ومناقشة المؤشرات.

وجه اهتمامنا في الفصل الخامس إلى الواقع الاجتماعي للفئات السوسيومهنية. تفرع إلى عناصر ناقش كل عنصر جانب من الفصل.

تعرضنا في الجزء الأول إلى مداخل البطالة السوسيولوجية والاقتصادية وتقليل العمالة، إن الهدف من عرضها توضيح انعكاسات البطالة على العمال المستبقين دون إهمال محاولة تقريب ميكانيزمات البطالة عند المفكرين بعوامل التسريح الجماعي للعمال وهو ما بدأنا به في العنوان الثاني الخاص بإجراءات التسريح الذي تضمن الفئات أكثر عرضة للتسريح والمعايير وموقف العمال المحتفظ بهم من التسريح، يأتي العنوان الثالث تحت الانعكاسات الاجتماعية للتسريح على العمال، اختبرناه (العنوان الثالث) بمجموعة من المؤشرات، استخلصنا نتائجها في خلاصة الفصل.

بناءا على ما ورد في المقدمة بوّبنا الرسالة في المخطط الموالي.

الملخص:

تمحور ملخص الرسالة حول "واقع الحراك العمالي فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية" من إثارة إشكالية ما أحدثته الإصلاحات بالمؤسسات العمومية الاقتصادية منذ نهاية الثمانينات من تحولات في البنية السوسيومهنية للطبقة العاملة خاصة بعد إجراءات التسريح الجماعي للعمال، الذي أنتج حراكا خارجيا بمغادرة المؤسسة وحراكا داخل المؤسسة بإعادة توزيع العمال وهو ما يوحي بإمكانية إفراز خصائص جديدة لحركية العمل والعمال.

تطلب الكشف عن واقع الحراك العمالي دراسة ميدانية بمؤسسة عمومية اقتصادية، حالة فرتيال " Fertial " لأن هذه الأخيرة بيئة ملائمة لإجراء الدراسة نتيجة الإصلاحات الهيكلية و البشرية بداية من 1997 عندما تحول فرع فرتيال التابع إلى مجمع "اسميدال" " Asmidal" إلى مؤسسة عمومية اقتصادية بموجب مرسوم رقم 71 الصادر في 4 جويلية 1997 وهي السنة التي حدد منها المجال الزمني.

اعتمدنا مخطط لتوضيح مضمون الرسالة، قسمناه إلى خمسة فصول.

الفصل الأول: الإشكالية و المعالجة المنهجية والمفهمية.

الإشكالية: بعد إثارة مشكل البحث وتباين النقاش بين المفكرين والمنظرين، تمركز المشكل حول سؤال رئيس هو.

ما هي علاقة الإصلاحات في فرتيال بداية من 1997 بواقع الحراك العمالي؟

للإجابة عنه، فككنا السؤال إلى أربعة أسئلة فرعية.

المعالجة المنهجية: اعتمدنا على المنهج الوصفي لأن الدراسة استطلاعية استكشافية، حتى نستطيع بحث العلاقة بين المتغيرات و تحليلها تحليلا كميا و متابعة تطور بعض المؤشرات و المقارنة بينها، وظفنا أدوات مساعدة (الأداة الإحصائية، أداة المقارنة و الأداة التاريخية)، إضافة إلى وسائل جمع البيانات (استمارة، مقابلة، ملاحظة) كما حددنا المجال الزمني و المكاني للدراسة و العينة، اختيارها وخصائصها.

المعالجة المفهمية: حاولنا في المعالجة المفهمية الاعتماد على تيارات وأطروحات سوسيولوجية و اقتصادية لاستخلاص المفهوم العام بعد التوليف بين المفاهيم وربطها بالميدان خاصة المفاهيم الأساسية لأن المفاهيم قسمت إلى أساسية و مكملة.

الفصل الثاني: المؤسسة مجال لحراك العمل و العمال.

حددناه بالعنوان أعلاه لأن الحراك تابع إلى نشأة المؤسسة لذلك عمدنا أن يكون أولا من الفصل بعنوان تشكل المؤسسة و حراك العمال وهو محاولة لتتبع جذور الحراك و تطوره بتطور المؤسسة مع تخصيص ثانيا إلى الخلفية التاريخية لحراك المجتمع الجزائري منذ النظام القبلي و كيف تحولت بنيات المجتمع خلال الاحتلال الفرنسي بسبب ممارسات الكولون، تطرقنا في ثالثا إلى الإصلاحات والتحولات الهيكلية و البشرية، اختبرنا ذلك بالإصلاحات والتنظيم الهيكلي و تأثير الإصلاحات على تطور الحراك الكمي و النوعي.

الفصل الثالث: ميكانيزمات و مؤشرات الحراك الداخلي.

تمركزت انشغالات الفصل حول حراك الفئات السوسيومهنية بفرتيال بعد 1997 والميكانيزمات و المؤشرات الموجهة، و للتنظير للفصل ربطناه بمداخل من أهمها مداخل الحراك الاجتماعي و التدرج الاجتماعي لأنها حددت ميكانيزمات و مؤشرات الحراك.

يعتبر عنوان الفصل، السؤال الفرعي الثاني، و للإجابة عنه اختبرناه بمجموعة من المؤشرات توزعت إلى :

- المؤشرات: معايير الاحتفاظ و آليات إعادة التوزيع.
- الميكانيزمات: حركة الدخول و الخروج، تصنيف الفئات السوسيومهنية في السلم، الأجر و المكافئات.

انتهى الفصل بخلاصة، تضمنت نتائج التساؤل الفرعي الثاني..

الفصل الرابع: المسار المهني للفئات السوسيومهنية.

جاء الفصل تكملة للفصل الثالث إذ وجه الإهتمام في هذا الفصل إلى نوع من سير الحراك وهو الحراك العمودي لذلك ضبطنا المداخل بما يفسر المسار المهني وكذلك الدراسات السابقة والتحقيقات les enquêtes الخاصة بالتكوين و التأهيل المهني لأننا لم نفسر بها حركة ومتغيرات المسار المهني وحسب بل استعنا بها في تحديد بعض المؤشرات مثل التكوين وتنمية المسار المهني ووثيرة المسار المهني.

عالجنا الميدان بمؤشرات هي:

- مؤشرات الترقية.
- التكوين و تنمية المسار المهني.
- الحراك الصاعد بين الفئات.
- تقييم حركة المسار المهني.

ربطنا في المعالجة منهجيا بين المداخل والدراسات والتحقيقات والميدان إذ بدأنا التحليل بالمداخل والدراسات والاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، ثم إجابات العينة ومحاولة موضعة التحليل الميداني من المداخل و الدراسات والتحقيقات.

وبالنسبة للمتغير البشري اختبرناه بمؤشرين، مؤشر تطور الحراك الكمي من خلال متابعة التطور العددي للعمال، هل هو في زيادة أو تراجع و ما هي آليات الزيادة أو التراجع أو الإستقرار العددي؟

واختبرنا المؤشر الثاني، تطور الحراك النوعي، بالحراك المهني أي المهن المستحدثة والمهن في طريق الاختفاء والاضمحلال والفئات في التوسع و البروز.

<u>الفصل الخامس:</u> الواقع الاجتماعي للفئات السوسيومهنية.

خصصنا الفصل بعد عرض مداخل البطالة بتياراتها المختلفة، إلى بعض انعكاسات تخفيض الحجم العمالي على المحتفظ بهم انطلاقا من ما ركزت عليه المداخل و حاولنا الإجابة عنها من خلال الانعكاسات الاجتماعية للتسريح الجماعي للعمال.

انتهت الفصول بخلاصة عامة هي عبارة عن استنتاج لأهم الملاحظات وما يمكن أن نفتحه من آفاق .

Résumé:

Cette thèse s'articule sur "la réalité de la mobilité des travailleurs leurs pendant les réformes et la transformation économique». le problème soulève de l'effet que les réformes des institutions économiques publics depuis la fin des années quatre-vingt ; ou on constate des déplacements dans la structure de la classe ouvrière, surtout après l'action de licenciements de masse, qui a produit une mobilité externe et aussi une mobilité au sein de l'entreprise, redéploiement des travailleurs, ce qui suggère la possibilité de la sécrétion de nouvelles propriétés à la mobilité du travail et des travailleurs.

Pour divulgué la réalité de la mobilité, l'étude du terrain a été appliqué sur une entreprise publique économique "Fertial", parce que cette dernière à un environnement adéquat pour mener l'étude ainsi quelle à passée l'ensemble des réformes structurelles depuis 1997, elle est passé comme branche décomposé de "Asmedal" «une institution publique économique sous Décret n ° 71 publié le 4 Juillet 1997.

Pour clarifier le contenu de la thèse on a adopté un plan, on a partitionnés la thèse en cinq chapitres :

Chapitre I: problématique et méthodologie de traitement.

Problématique: après avoir soulevé le problème de la recherche et discuter les divergences entre les intellectuels et théoriciens, la concentration du problème été sur la question principale suivante:

Quelle est la relation entre les réformes dans "Fertial", et la mobilité du travail? Pour y répondre, nous avons démantelé la question par quatre sous-questions. Traitement Méthodologie: Nous avons mise sur la méthode descriptive, puisque l'étude est exploratoire, afin que nous puissions examiner la relation entre les variables et l'analyse quantitative ,et de suivre l'évolution de certains indicateurs et de les comparer, nous avons déployé des outils pour aider comme (les statistiques, outil de comparaison et instrument historique), en plus des méthodes de collecte des données (questionnaire, entretien, observation) ainsi nous avons sélectionné un l'échantillon caractérisée.

Traitement des concepts: Nous avons essayé de reposé sur les concepts de base et complémentaires.
Chapitre II: l'entreprise espace de la mobilité du travail et des travailleurs.

la mobilité du travail est une tentative pour retrouver les racines de la mobilité et l'évolution de l'institution sur le plan historique de la mobilité de la société algérienne depuis le système tribal et comment il transforme les structures de la société pendant l'occupation coloniale française en raison des pratiques, nous avons traité aussi les transformations structurelles et humaines, et nous avons testé les réformes structurelles et l'impact de la mobilité sur le développement quantitatif et qualitatif.

Chapitre III: Le mécanisme de la mobilité interne et ces indicateurs. Ce chapitre est centré sur la mobilité des catégories socioprofessionnels après 1997 et les indicateurs et mécanismes de travail.

les indicateurs ont été distribués à:

• Indicateurs: les critères de conservation, et de mécanismes de redistribution.

• des mécanismes de travail: le mouvement d'entrée et de sortie, catégories socioprofessionnels, rémunération et récompenses.

Chapitre IV: Le parcours des catégories socio professionnelles, ce Chapitre a été un supplément au troisième dont l'intérêt est d'analysé le type de fonctionnement de la mobilité, une mobilité verticale que nous attrapons les approches qui expliquent, le parcours de carrière, ainsi que des études précédentes et les enquêtes spéciales de formation et de qualification professionnelle, car nous n'avons pas interpréter le mouvement et les variables et le cheminement de carrière, mais aussi nous avons mis en identification certains indicateurs, tels que la formation et le perfectionnement de carrière.

Les indicateurs traités sur le terrain sont:

- Indicateurs de la mise à niveau.

- Formation et développement de carrière.

- La mobilité ascendante entre les groupes.

- Évaluer le mouvement de carrière.

Chapitre V: La réalité sociale de catégories socioprofessionnelles, par certaines conséquences de la réduction des effectifs sur les travailleurs, à travers les implications sociales de la démobilisation de la convention collective.

Résumé:

Cette thèse s’articule sur "la réalité de la mobilité des travailleurs leurs pendant les réformes et la transformation économique». le problème soulève de l'effet que les réformes des institutions économiques publics depuis la fin des années quatre-vingt ; ou on constate des déplacements dans la structure de la classe ouvrière, surtout après l'action de licenciements de masse, qui a produit une mobilité externe et aussi une mobilité au sein de l'entreprise, redéploiement des travailleurs, ce qui suggère la possibilité de la sécrétion de nouvelles propriétés à la mobilité du travail et des travailleurs.

Pour divulgué la réalité de la mobilité, l’étude du terrain a été appliqué sur une entreprise publique économique "Fertial", parce que cette dernière à un environnement adéquat pour mener l'étude ainsi quelle à passée l’ensemble des réformes structurelles depuis 1997, elle est passé comme branche décomposé de "Asmedal" «une institution publique économique sous Décret n ° 71 publié le 4 Juillet 1997.

Pour clarifier le contenu de la thèse on a adopté un plan, on a partitionnés la thèse en cinq chapitres :

Chapitre I: problématique et méthodologie de traitement.

Problématique: après avoir soulevé le problème de la recherche et discuter les divergences entre les intellectuels et théoriciens, la concentration du problème été sur la question principale suivante:

Quelle est la relation entre les réformes dans "Fertial", et la mobilité du travail? Pour y répondre, nous avons démantelé la question par quatre sous-questions. Traitement Méthodologie: Nous avons mise sur la méthode descriptive, puisque l'étude est exploratoire, afin que nous puissions examiner la relation entre les variables et l'analyse quantitative ,et de suivre l'évolution de certains indicateurs et de les comparer, nous avons déployé des outils pour aider comme (les statistiques, outil de comparaison et instrument historique), en plus des méthodes de collecte des données (questionnaire, entretien, observation) ainsi nous avons sélectionné un l'échantillon caractérisée.

Traitement des concepts: Nous avons essayé de reposé sur les concepts de base et complémentaires.
Chapitre II: l’entreprise espace de la mobilité du travail et des travailleurs.

la mobilité du travail est une tentative pour retrouver les racines de la mobilité et l'évolution de l'institution sur le plan historique de la mobilité de la société algérienne depuis le système tribal et comment il transforme les structures de la société pendant l'occupation coloniale française en raison des pratiques, nous avons traité aussi les transformations structurelles et humaines, et nous avons testé les réformes structurelles et l'impact de la mobilité sur le développement quantitatif et qualitatif.

Chapitre III: Le mécanisme de la mobilité interne et ces indicateurs. Ce chapitre est centré sur la mobilité des catégories socioprofessionnels après 1997 et les indicateurs et mécanismes de travail.

les indicateurs ont été distribués à:

• Indicateurs: les critères de conservation, et de mécanismes de redistribution.

• des mécanismes de travail: le mouvement d'entrée et de sortie, catégories socioprofessionnels, rémunération et récompenses.

Chapitre IV: Le parcours des catégories socio professionnelles, ce Chapitre a été un supplément au troisième dont l'intérêt est d'analysé le type de fonctionnement de la mobilité, une mobilité verticale que nous attrapons les approches qui expliquent, le parcours de carrière, ainsi que des études précédentes et les enquêtes spéciales de formation et de qualification professionnelle, car nous n'avons pas interpréter le mouvement et les variables et le cheminement de carrière, mais aussi nous avons mis en identification certains indicateurs, tels que la formation et le perfectionnement de carrière.

Les indicateurs traités sur le terrain sont:

- Indicateurs de la mise à niveau.

- Formation et développement de carrière.

- La mobilité ascendante entre les groupes.

- Évaluer le mouvement de carrière.

Chapitre V: La réalité sociale de catégories socioprofessionnelles, par certaines conséquences de la réduction des effectifs sur les travailleurs, à travers les implications sociales de la démobilisation de la convention collective.

تمهيد :

طرحنا في هذا الفصل أربعة عناوين هي الإشكالية، المعالجة المنهجية والمعالجة المفهمية و مجالات الدراسة.

الإشكالية، حاولنا في بناء الإشكالية تحديد أشكلة البحث و أهدافه و أسباب اختيار البحث أين تضمن كل سبب الهدف في نفس الوقت إلى أن تنتهي الإشكالية بتساؤل رئيس، تفرعت عنه أربعة أسئلة * اختبرنا كل سؤال فرعي بمجموعة من المؤشرات اعتبرنا الإجابة عن مؤشرات كل سؤال نتيجة جزئية أي إعادة تركيب النتائج الفرعية حتى تكون النتائج الجزئية هي إجابة عن السؤال الرئيس.

المعالجة المنهجية ، حاولنا تكييف المعالجة المنهجية مع طبيعة الموضوع، بما أن الدراسة استطلاعية استكشافية، وظفنا المنهج الوصفي كدراسة وصفية وفهمية و عندما لاحظنا أننا لم نتمكن بواسطة المنهج الوصفي ربط العلاقة بين المتغيرات استعنا بتقنيات (التقنية الإحصائية، تقنية المقارنة و التقنية التاريخية).

المعالجة المفهمية، وظفنا ترسانة من المفاهيم سواء لتوضيح المتغيرات الأساسية المتضمنة في العنوان و هي الحراك العمالي، إعادة الهيكلة، المسار المهني، أما مؤشرات الحراك العمالي فقد فسرت التعريفات في موضعتها من كل فصل و عليه حددنا في المعالجة المفهمية التعريفات الأساسية و تعريفات مكملة.

لماذا المعالجة المفهمية، رأينا أن المفاهيم لا تكون سرد للتعريفات و إنما نوع من المعالجة الاستمولوجية بتحديد تعريفات من أطروحات متباينة، استنتجنا من معظمها تعريفات عامة.

وسائل جمع البيانات، فيما يتعلق بوسائل جمع البيانات، طبقنا الوسائل التقليدية من ملاحظة و مقابلة و استمارة بالمقابلة لما لها من أهمية إذ يتوقف عليها جمع البيانات الميدانية.

---

* اعتمدنا على الأسئلة الفرعية لاختبار متغيرات السؤال الرئيس، لأن المنهج الوصفي ينطلق من الواقع و ليس من فروض، علاوة على أن الدراسة الاستطلاعية الاستكشافية لا تتطلب فروضا بل أسئلة، يتضمن كل سؤال فرعي مؤشرات يتم اختبارها ميدانيا للإجابة عن التساؤل (الفرعي) حتى نتمكن من التوصل إلى النتيجة الجزئية و من تركيب النتائج الجزئية نعيد بناء المؤشرات و الإجابة عن التساؤل الرئيس.

مجالات الدراسة ، لكل دراسة استطلاعية استكشافية مجالات مكانية و زمنية و بشرية تمثل المجال المكاني في مؤسسة من المؤسسات الصناعية « فرتيال »، عرفت مراحل إصلاحية منذ 1984.

استغرقت الدراسة الميدانية 64 يوما (متقطعة على عدة أشهر) من أجل جمع البيانات التي وضحنا وسائلها في الفصل، من أهم وسائل جمع البيانات الاستمارة بالمقابلة طبقت على 310 من الفئات السوسيومهنية من المجموع الكلي 869 بما يساوي 35.67% ≅ 36%، خضع اختيار العينة إلى شروط منهجية حتى تكون ممثلة و تسمح بإستقراء دقيق للنتائج ومن هذا المنطلق فإن العينة عشوائية طبقية بحكم انتماء مجتمع الدراسة إلى 5 فئات غير متجانسة هي فئة إ. المسيّرة و فئة إ. العليا و فئة الإطارات المتوسطة و فئة إ. التحكم وفئة المنفذين، اختبرنا العينة بالمعاينة المنتظمة، المدى K حيث يصبح كل 1 يمثل تقريبا 2 أفراد، بدأنا بالرقم العشوائي 1 و معامل الرفع 2 و هو ترقيم الاستمارات فيصبح العدد الإجمالي 286 مفردة أضفنا إليها الإطارات السامية 21 و منفذين 3، و توصلنا من السجلات و الوثائق إلى ضبط بعض خصائص العينة مثل المستوى التعليمي و الأقدمية وحتى الرتبة في السلم المهني و ما يقابلها من تصنيف سلمي... .

أولا : الإشكالية

يعتبر الحراك سنة كونية تعكس حقيقة تاريخية و خصائص اجتماعية، على الرغم من أن الحراك يتميز بالعمومية و الاستمرارية فإن الظاهرة تحولت إلى عملية تتدرج في شكل إصلاحات مرحلية يتعرض لها النسق الاجتماعي و من بين ما أفرزته الإصلاحات انعكاسات مرحلية مباشرة على العمال فسرها باحثون بالفعالية و اعتبرها آخرون من المخاطر الاجتماعية لما أحدثته من خلخلة في البنية السوسيومهنية للطبقة العاملة من خلال آليات التنقل الذي أخذ متغيرين، متغير الحراك أو الدوران داخل المؤسسة و متغير بالدوران خارج المؤسسة منذ 1979 أثناء المناداة بإحياء اللبيرالية لتشمل بعدها الدول بأنظمتها المختلفة منها الجزائر التي انطلقت بها الإصلاحات سنة 1988 بعد تطبيق القرار الذي تضمنه قانون 88-01 الصادر في 12 جانفي 1988 بهدف الإصلاح الاقتصادي الشامل نتج عنه مؤسسات عمومية اقتصادية منها « فرتيال » بموجب مرسوم رقم 71 الصادر في 4 جويلية 1997.

لم ينتج عن تلك الإصلاحات توقف نمو نظام التأجير أو ما سماه J. Refkin نهاية العمل و تغير مفاهيم العمل، بل تحوّل التحليل و المناقشات بين المفكرين و الباحثين حول المؤسسة من كونها فضاءا يهدف إلى تحويل لكل تنظيم من خلال مناقشة العمل وتحليل الحركات النقابية و الصراعات... في الستينات و السبعينات إلى نقاش عميق بين السوسيولوجيين في العشريتين الأخيرتين من الابتعاد عن مؤسسة عامة أكثر عقلانية لمنافذ العمل إلى مؤسسة مثلها مثل إنشاء فرق متعددة الثقافات و هو ما يسهل أو يعيق وضع استراتيجيات التوظيف و التكوين و الترقية داخل المؤسسة و تسيير المهن والأنشطة والتنقلات بتدوير العمال داخل المؤسسة في حالة الاستغناء عن العمال أو التخلص من الفائض ممّا يوحي بتغير سياسة العمل و منها مفاهيم جديدة في تنقلات الفئات السوسيومهنية، من الممكن أن ينتج عنه نظام جديد في تسيير الموارد البشرية فيتحول الحراك على العموم وخاصة الحراك العمالي إلى رهان من الرهانات لأن توجيه الحراك العمالي ما هو إلا استجابة للتغيرات البيئية و ما أحدثته التكنولوجيا ما بعد الحداثة من تغير النظرة الكلاسيكية لمفهوم العمل و حركية العمال لذاك اختلف الفكر السوسيولوجي للحراك الاجتماعي ونظريات الاقتصاد السياسي والكلاسيكي عن ما طرحه المفكرون و الباحثون فترة التحوّلات الكبرى للعشريتين الأخيرتين.

لقد اعتمدنا على النظريات الكلاسيكية لتوضيح تاريخية الحراك العمالي وميكانيزمات التوجيه التي ساهمت في تطور خصائص الظاهرة.

ركزنا على المداخل التي اهتمت بالحراك سوسيولوجية كانت أو اقتصادية بعد موجة الإصلاحات التي عرفها العالم و انعكست في مراحل على المؤسسة لأنها جاءت لتحليل الواقع الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي للمجتمعات، استعنا بها لتبيان خصائص الحراك العمالي الأفقي و العمودي و المسار المهني للفئات السوسيومهنية، مما يوحي بأهمية عملية الحراك العمالي و ارتباطه المباشر بالتحولات التي تعرفها المؤسسة، الأمر الذي يتطلب نوعا من لدراسة الطولية و دراسة بيوغرافية للحياة المهنية للفئات المحتفظ بها، خاصة أن ما لاحظه النقاد بداية هيمنة الحراك الأفقي لكن هذا لا يعني إلغاء التفاوت في السلم لأنه لا يوجد تنظيم دون تفاوت و يعكس تدرجا في السلم.

تؤكد المدرسة الكلاسيكية و على رأسها آدم سميث ارتباط حركة اليد العاملة بسوق العمل الذي يتحكم فيه قانون العرض و الطلب لتضيف إليه النظرية التكنولوجية تأثير الدورة الاقتصادية على حركية العمال و كيف يتحكم السوق في تراتبية الأفراد، أما كارل ماركس فقد تعرض إلى حراك قوة العمل و البطالة عندما حلل نظرية تراكم رأس المال فأثار إشكالية حراك قوة العمل نحو الصناعة و ما سببه نمو تراكم رأس المال من جيش احتياطي صناعي يتعاظم بؤسه مع تعاظم عذابات جيش العمال الفعلي.

في حين وضح لنا رواد البنائية الوظيفية في نظريات الحراك الاجتماعي ونظريات التدرج ميكانزمات الحراك و منه الحراك الاجتماعي الفردي و التدرج إذ يرتبط الحراك بالتدرج عندما يرافقه تغيرات داخل المؤسسة لأنها نسق من الأنساق الاجتماعية يكون فيها المجال مفتوحا للكفاءات و المهارات لتحسين وضعيتهم في السلم عندما ربط أصحابها بين ميكانزمات السوق و نوع الوظيفة و يكون عادة الحراك بين الأجيال و داخل الأجيال سليما و تاما كما عبر عنه R. Bendix و SM Lipset و ما التفاوت و اللاّ مساواة إلا ضرورة.

تنوعت المداخل التي اهتمت بموقع الحراك العمالي في إطار التحولات الأخيرة بين التشاؤمية و التفاؤلية.

تعتبر مداخل بدائل الاستغناء عن العمالة إستراتيجية من استراتيجيات تفعيل تنمية الموارد البشرية بممارسات الاستغناء أو الاستثمار بالتدريب و التعلم مثلما أكد Peter

Throw أو بإعادة هيكلة العمل من خلال خلق ثقافة تنظيمية بالتدوير الداخلي و الدوران الخارجي للموارد البشرية.

فسرت المداخل الاقتصادية منها المدخل التكنولوجي و نظرية ارتفاع المعدل الطبيعي للبطالة، احتكاكية أو هيكلية الإصلاحات بالدورة الاقتصادية عندما ربط المدافعون عنها بين التطور التكنولوجي و نمو الشغل لأن الثورة الصناعية توفر مستقبلا فرصا كافية للعمال الذين فقدوا وظائفهم باستحداث وظائف و مهن جديدة و ما أحدثته التكنولوجيا في نظم المعلوماتية و إلا تمته لا يفترس العمل عند Shempeter و Gerhard بل خلق فرصا جديدة.

سجلنا في الاتجاه التشاؤمي السوسيولوجي عندما عرض Shuman احتمالين، احتمال التنقل نحو الأعلى أين يستفيد بعض الأفراد من أعمال جديدة مؤهلة و احتمال التنقل نحو الأسفل لأن بعض الأفراد مجبرين على الحراك النازل فلا تكون نتائج الحراك دائما مرضية عندما بين R. Bendix و S M Lipset امكانية عجز الظاهرة على المستوى الفردي ومن الخطأ الاعتقاد أن كل الأفراد يميلون نحو الصعود الاجتماعي، علاوة على تضاؤل فرص العمل ينتج عن التحديث فرملة الحراك الصاعد و قلة فرص الرسكلة و التكوين عند المتقدمين في السن.

سيطر على أصحاب الاتجاه التشاؤمي الاقتصادي منذ القديم فكرة الغموض الناتج عن التطور التكنولوجي بعد تدمير الآلة لصناعة النسيج منذ 1604، لأن النظرية التكنولوجية اعتقدت في هذا الاتجاه على فرضية أن التطور التكنولوجي يزيد من البطالة و يحذف أعمالا و هو ما يسميه علماء الاجتماع تآكل الوظائف و المهن باضمحلال بعضها و اختفاء أخرى مع استحداث مهن لكن الآلة و خاصة الآلات الذكية عوضت فئات و مهن بعضها اختفى من الخريطة المهنية نهائيا.

و نظرا لأهمية حركية العمل في تنمية المسار المهني، وظفنا مداخل للكشف عن المتغيرات اعتمدنا على مداخل تنمية المسار المهني و هي النظرية الماكروسوسيولوجية ونظرية اقتصاد العمل إذ فسرت لنا المتغيرات المساعدة على ترقية المسار المهني.

ركزت النظرية الماكروسوسيولوجية على أن التعديلات الهيكلية تفتح مجالات يحسن البعض مؤهلاتهم و يتراجع البعض الآخر أما نظرية اقتصاد العمل الإحصائية وشبه الإحصائية فقد اعتبرت نظرية اكتساب المكانة المستوى التعليمي أهم عامل لتحسين المكانة

ويقاس المسار بالدخول و المدة و الأقدمية و أرجعته نظرية رأس المال البشري إلى التكوين و الخبرة المكتسبة و ربطته نظرية المنافسة بالتكوين و اعتبر التنقل هو الصعود لكن كلما صعد الفرد تقلص النجاح المهني.

و بيّن مدخل تنمية المسار الوظيفي الحياة المهنية بخاصية هيكلية يكون فيها التنقل الصاعد تدريجيا و خاصية فردية بالبحث عن ما تحققه المهنة و المنصب من نفوذ جمعهما Calleman و Greenhouse في مراحل خمس موزعة على ثلاثة أبعاد هي المدة و السن والأقدمية.

ساعدتنا المداخل المهتمة بالمسار المهني على تحديد عوامل الصعود في السلم المهني الاجتماعي عندما اتفقت على عوامل من أهمها المستوى التعليمي و التكوين والأقدمية و في نفس الوقت ضبط الأبعاد المتحكمة في المسار المهني. لم تبتعد الدراسات السابقة والبحوث و الأطروحات عن المداخل عندما أثارت العوامل المتحكمة في ترقية المسار المهني (حراك صاعد) أو التنقل نحو الأسفل (حراك نازل) و قد اعتمدنا على تحقيق INSEE (المعهد الوطني للإحصاء و الدراسات الاقتصادية) الذي قدم عرضا تاريخيا وتحقيقات بيوغرافية في مراحل أربعة (1965 و 1972و 1985 و 1993) منه ما أجري سنة 1985 حول التكوين و التأهيل المهنيF q P. و بناء على ما توصلت إليه من نتائج، ساعدتنا على إبراز التكوين كعامل مهم في تحسين المسار المهني و أدرجناه كمؤشر من مؤشرات الترقية لاختبار أهميته في الواقع و حاولنا تطبيق نفس المنهجية أي الدراسة الطولية و الدراسة البيوغرافية بتتبع العامل منذ توظيفه و المقارنة بين بداية العمل و ما حققه خلال المسار المهني.

أما الدراسة حول مدخل استراتيجي لتنمية الموارد البشرية 2001، فإن أهميتها تبرز في اعتبار الخطوات الستة نوع من إستراتيجية التحكم في الموارد البشرية خاصة في الظروف البيئية المتغيرة لمصانع الاسكندرية و هو ما عرفته فرتيال Fertial منذ الاستقلالية 1997 و تحولها من فرع إلى مؤسسة 2004، علاوة على توضيح المراحل الأخيرة من تعيين و مكافأة، أي أنها أفادتنا في نوع من التحكم في الموارد البشرية و هو التدوير الوظيفي و بديل الاستغناء عن العمالة و هو ما طرحناه (إ. التوزيع).

و لدراسة O. Derras حول .Les cadres socioprof علاقة مباشرة بجزء من موضوعنا لسببين، السبب الأول أنها أجريت في آرزيو الذي كان قبل إعادة الهيكلة فرع من فروع سونطراك ، خضع لنفس التنظيم و السياسة الاجتماعية و السبب الثاني عرف آرزيو نفس مراحل الإصلاحات.

بينت لنا الدراسة عوامل الحراك الصاعد من تكوين و أقدمية و أوضحت وثيرة الحراك الصاعد ما بين سريعة و متوسطة و بطيئة مست الفئات السوسيومهنية بنسب مختلفة.

لم نتتبّع الحراك الصاعد و وثيرة الحراك فقط في دراستنا و إنما الحراك العمالي الشامل و الاختلاف أيضا أننا أردنا الربط بين الإصلاحات و انعكاساتها على حراك الفئات السوسيومهنية .تهدف الدراسة إلى الكشف عن انعكاسات الإصلاحات على الفئات السوسيومهنية التي تمثل حجر الزاوية بالمؤسسة ، والنهوض بالاقتصاد الوطني لدلك نرى من الضروري تكثيف دراسات بالمؤسسة الجزائرية للبحث عن الطرق الفعالة لتنمية الموارد البشرية.

بناء على ما ذكر دفعنا إلى اختيار الموضوع مجموعة من الأسباب أهمها :

- التحولات الكبرى التي شهدها العالم منذ تبني انجلترا سنة 1979 إحياء اللبيرالية ثم إلى الدول الرأسمالية و بقية الدول بأنظمتها المختلفة منها الجزائر، نتج عنها انتقال في وظيفة المؤسسة و تنظيمها الداخلي بعد انهيار الكينزية، تغيرت معه سياسة الشغل بالانتقال من العمل الدائم إلى عمل بعقود مؤقتة أفرز واقعا جديدا للحراك العمالي، إذ تغيرت معطيات و ميكانزمات التنقل داخل المؤسسة من تنقل تقليدي خطي تصاعدي (حراك صاعد) فترة الأمان الوظيفي إلى انقلاب حتى في مفهوم الترقية التي ميزت المسار المهني لكل الفئات السوسيومهنية.

تحول اهتمام المؤسسة سواء التي طبقت بدائل الاستغناء أو التي لجأت إلى التسريح الجماعي للعمال بالبحث عن استراتيجية للتحكم في الموارد البشرية وتفعيل المؤسسة لذلك بدأ اضمحلال العمال غير المهرة من المنفذين و تعويضها بالمهارات العلمية و المهنية أي الانتقال من المهارات اليدوية إلى الفكرية و من التخصص إلى تعدد و تنوع المهام و هو ما جعل الموارد البشرية في حركية مستمرة، بإعادة التوزيع و التدوير الوظيفي و زيادة العبء مما طرح موقفين متعارضين، موقف

فعّل الإصلاحات و موقف عارض و هو ما يتطلب تحليلا علميا و موضوعيا لعملية الحراك داخل المؤسسة.

- الاهتمام الذي أولته النظريات للحراك الاجتماعي عموما و منه الحراك الاجتماعي الفردي لأنه (الحراك) من المواضيع المحورية خاصة في نظريات الحراك الاجتماعي و نظريات التدرج الاجتماعي الكلاسيكي و النيوكلاسيكي وبما أن الحراك العمالي تابع للمؤسسة فقد تحوّل النقاش بدوره بين السوسيولوجيين من تنقل اجتماعي فردي صاعد في خط تقليدي صاعد إلى الاهتمام بما أحدثته التكنولوجيا و الإصلاحات التنظيمية و الهيكلية من انقلاب في مفاهيم الترقية والشغل و التدوير الداخلي و تطبيق بدائل الاستغناء عن الفائض العمالي لأن النقاش حول المؤسسة لم يعد موجها إلى إنشاء مجتمع عقلاني من خلال قوى اجتماعية و إنما حول حماية الشغل و المجتمع الذي تنتجه المؤسسة.

فأردنا بدورنا التوصل إلى ما أحدثته الإصلاحات من تعديل في حركية العمل والعمال خاصة أن فرتيال هي بيئة متغيرة لما عرفته من إعادة هيكلة تنظيمية وبشرية عندما انتقلت الجزائر من الاقتصاد الموجه و التسيير الاشتراكي إلى اقتصاد السوق فتح آفاقا جديدة عكست واقعا جديدا سواء في وظيفة و هيكلة المؤسسة أو خصائص الحراك العمالي.

- أهمية المهنة في تحديد المسار السوسيومهني لأنه يحدد لنا وضعية الفرد في السلم المهني إذ لا يمكن تحديد شكل المسار إلا بدراسة بيوغرافية مقارنة بين بداية العمل ونهايته لأن ما يهدف إليه الفرد هو تحقيق الصعود و تحسين وضعيته السوسيومهنية و ما نظنه أن ما يطمح إليه الفرد بعد إحداث خلخلة في البنية السوسيومهنية للطبقة العاملة خاصة أمام التراجع الكبير للعمال – هو الاحتفاظ بمنصب العمل و وعيا منه بندرة العرض و عدم الشعور بالأمان الوظيفي. الأمر الذي يستجوب دراسة طولية للتوصل إلى ما حققه العامل من المهنة و علاقتها بواقع المسار المهني من جهة و محاولة الكشف عن الحراك بعد الإصلاحات و دوره في التنقلات منها المرتبط بالمسار المهني أي المقارنة بينها و بين فترة التسيير الاشتراكي من جهة ثانية للوقوف عند التعديلات و التغييرات.

- ما أحدثته الإصلاحات بالمؤسسة من حركية كمية و نوعية، بعد إجراءات التسريح الجماعي في فرتيال منذ مارس 1997، تقلص عدد العمال الدائمين و نتج عنه إعادة توزيع الفئات السوسيومهنية و تهيئة المناصب و تنقلات اختلفت بين الفئات، إذ يرى أصحاب تقليل العمالة و بدائل الاستغناء عن العمالة انعكاسات التقليل أو تقليص العمال منها ما هو إيجابي و منها ما هو سلبي، لذلك حاولنا تبيان علاقة الإصلاحات بتنقلات الفئات السوسيومهنية المحتفظ بها، و ما هي الفئات التي تنقلت تصاعديا و الفئات التي تنقلت نحو الأسفل و الفئات التي غيرت المهنة أو المنصب و الفئات أكثر عرضة للتسريح، أي البحث عن تفسير عوامل العلاقة الموجبة و العلاقة السالبة للإصلاحات على الحراك الكمي و الحراك النوعي.

و حسب ما تعرضنا إليه تمحورت بؤرة الموضوع حول الميكانيزمات و الآليات و المؤشرات التي وجهت عملية الحراك للفئات السوسيومهنية في ظل المتغيرات التي فرضها التحول التدريجي للمؤسسة على اعتبار أن كل مرحلة من مراحل التطور تواجه تحديات تتطلب تطبيقات استجابة للإكراهات الداخلية و الخارجية عند مقاربة الدافعية.

و قد بنينا على الإنشغلات المذكورة تساؤلا رئيس صغناه في الشكل الآتي :

ما هي علاقة الإصلاحات في فرتيال بداية من 1997 بواقع الحراك العمالي ؟

لا نعني بالعلاقة هنا العلاقة السلبية أو الموجبة على الفئات السوسيومهنية فقط، بل تحديد نوعية العلاقة بالكشف عن انعكاسات الإصلاحات على المؤسسة و مختلف الفئات السوسيومهنية لأن حراك العمال تابع للإصلاحات التي تعرفها المؤسسة و بما أن التساؤل تضمن متغيرين أساسيين، الإصلاحات هو المتغير المستقل و الحراك العمالي هو المتغير التابع إضافة إلى متغير وسيط و هو المؤسسة المتمثلة في حالة فرتيال، فقد تفرع عن السؤال الرئيس أربعة أسئلة فرعية :

السؤال الفرعي الأول :

هل ساهمت الإصلاحات في إحداث تعديلات على الهيكل التنظيمي والبشري داخل المؤسسة ؟

تضمن السؤال الفرعي الأول متغيرين، متغير تنظيمي و متغير بشري.

اختبرنا المتغير التنظيمي للمؤسسة عموديا و أفقيا بالهيكل التنظيمي و الهدف من المقارنة بين هيكل المؤسسة قبل و بعد 1997 والمتمثلة في فترتين، من 1997-2004 وهي فترة الاستقلالية و بعد 2004 عندما أصبحت فرتيال مؤسسة خاضعة للشراكة، للوقوف عند التحولات التي تعرفها المؤسسة في إعادة بنيانها و الكشف عن الرهانات من خلال دراسة الهيكل التنظيمي لما له من أهمية في بناء و توزيع الفئات السوسيومهنية و نظام المناصب وتوزيع المهن و النشاطات حتى تتمكن من الكشف عن الاستراتيجية.

و بالنسبة للمتغير البشري اختبرناه بمؤشرين، مؤشر تطور الحراك الكمي من خلال متابعة التطور العددي.

و اختبرنا المؤشر الثاني بتطور الحراك النوعي، بالحراك المهني أي المهن المستحدثة و المهن في طريق الاختفاء و نوع العمل في توسع و نوع الفئات المستحدثة والفئات في طريق الاختفاء و الاضمحلال و الفئات في التوسع و البروز.

السؤال الفرعي الثاني :

ما هي الميكانيزمات و المؤشرات المتحكمة في الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية ؟

احتوى السؤال الفرعي الثاني على مؤشرات و ميكانيزمات

المؤشرات : اختبرنا المؤشرات بمعايير الاحتفاظ و آليات إعادة التوزيع للفئات السوسيومهنية

الميكانيزمات : وضحنا الميكانيزمات بالدخول و الخروج و تصنيف الفئات مهنية في السلم من أجل توضيح الإصلاحات التي عرفها التصنيف بعد 1997.

أما الحوافز المادية ركزنا على الأجر للكشف عن ما إذا تحكمت الإصلاحات في تغير الأجر بالتحسين أو التقهقر و ما هي الفئات التي تحسن أجرها و الفئات التي تراجع أجرها من أجل تحديد ميكانيزمات التغير.

السؤال الفرعي الثالث :

ما هي ثقافة تنمية المسار المهني للفئات السوسيومهنية ؟

حاولنا اختبار ثقافة تنمية المسار المهنيبمجموعة من المؤشرات اعتبرنا كل مؤشرا متفرعا عن السؤال الفرعي الثالث و المؤشرات هي، مؤشرات الحراك الصاعد بالترقية،

التكوين وتنمية المسار المهني و الحراك الصاعد بين الفئات و المؤشر الرابع هو نوع من تقييم حركة المسار المهني.

السؤال الفرعي الرابع :

هل أحدثت الإصلاحات تغيرات في الحياة الاجتماعية للفئات السوسيومهنية ؟

نقصد بالتغيرات في الحياة الاجتماعية ما أفرزته الإصلاحات من تعديلات على بنية العمال عدديا، تناولنا جزء منه في تطور الحراك الكمي من الفصل الثاني و سنركز هنا على الفئات أكثر عرضة للتسريح و ما ترتب عنه من تأثيرات على العمال المحتفظ بهم.

تضمن السؤال مجموعة من المؤشرات جاءت في شكل أسئلة ثانوية اختبرنا بها السؤال الفرعي الرابع.

ثانيا : المعالجة المنهجية

انطلاقا من قول N. Bertier « لا توجد طريقة واحدة لمعالجة المشكل » [1]

تتعدد المناهج في العلوم الاجتماعية بتعدد المواضيع و الأهداف مما يستوجب تصميم مناهج و تقنيات لتحليل البيانات تحليلا كميا و كيفيا، تتناسب مع طبيعة الموضوع.

1 - المنهج المستخدم :

لقد ميز علماء الاجتماع عند دراسة الظاهرة بين منهجين أساسيين هما المنهج الوصفي و يسميه البعض دراسة وصفية و المنهج التجريبي.

ارتأينا تطبيق المنهج الوصفي في موضوع دراستنا الذي يتناول واقع الحراك العمالي في ظل التحولات فترة الإصلاحات، منذ 1997 في فرتيال لعدة أسباب

- لأن واقع الحراك العمالي هو عملية لاستكشاف الحالة الراهنة من أجل استطلاع الوضع الحالي للمؤسسة و انعكاساتها على الفئات السوسيومهنية.
- يسمح لنا المنهج الوصفي بتطبيق طريقة المسح منها المسح بالعينة في دراستنا، خاصة أن هناك من ربط بين البحث الوصفي و المسح بتسميته « المسح الوصفي » [2] لأن خصائص المسح تتناول المؤشرات بطريقة تمكننا من تمييز الجوانب العلية للظاهرة و معالجتها.
- تمكننا الدراسة الوصفية من لإجابة عن السؤال الرئيس بعد أن حددنا أسباب وأهداف الدراسة و للقيام بتحليل المعطيات لا بد من « تقرير خصائص الظاهرة أو موقف يعتمد على جمع الحقائق و تحليلها لاستخلاص دلالتها » [3]
- يفيدنا تطبيق المنهج الوصفي من الاستعانة بتقنيات و أدوات منهجية أخرى بهدف الدقة في جمع البيانات و استخلاص النتائج، لأن المنهج الوصفي لا نستطيع التنويع بين التحليل الكمي و التحليل الكيفي و تفسير العلاقة بين المتغيرات

---

(1) N. Bertier, "Les techniques d'enquête", A Colin, 1998, p 35.

(2) علي عبد الرازق حلبي، - تصميم البحث الاجتماعي، الأسس و الاستراتيجيات -، ط 3، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 2008، 1429، ص 195.

(3) عبد الباسط محمد حسن، - أصول البحث الاجتماعي -، مكتبة القاهرة، 1982، ص 198.

والمؤشرات و التقاطع لذلك استعنا بتقنيات مساعدة لأن الهدف ليس الوصف فقط و إنما الفهم و التفسير.

أ- **التقنية الإحصائية :** تعتبر أداة من الأدوات المساعدة على تحليل البيانات تحليلا كميا تضبط نوع العلاقة بين المتغيرات و لهذا استخدمنا المتغيرات و المؤشرات من أجل اختبارها في شكل نسب و أرقام أفقية و عمودية في جداول مركبة وبسيطة. وظفنا الجداول المركبة لتسهيل تجميع المؤشرات ذات الارتباط ببعضها و تحديد تأثيرها مثل الجدول رقم - 4 - و أحيانا محاولة الكشف عن العلاقة السببية التي أثارتها مداخل مثل علاقة الأقدمية بالترقية، كلما تقدمت الأقدمية كلما فرملت الترقية (العلاقة العكسية) والمستوى التعليمي و الشهادة من أسباب تنمية المسار المهني هو ما أثرناه مثلا في جدول مؤشرات الترقية، و لا نبحث هنا عن سير العلاقة في الاتجاه الواحد و البحث عن السبب والنتيجة و إنما البحث عن العلاقة التعددية أي مجموع العوامل التي تصف حقيقة الوضع في لغة قريبة نسبيا من لغة رياضية مرتبطة بنماذج السببية [1] مثل أعمال ر. بودون وLazar Sfeld و ب. بورديو ...

ب- **تقنية المقارنة :** وظفنا التقنية لأنها طريقة للمقارنة بين مواطن التطابق والإختلاف... و أحيانا الالتقاء. استعنا بالمقارنة كأداة مساعدة انطلاقا من قول دوركايم، هي وحدها التي تعطي التفسير ... بواسطة البحث المقارن القائم على التحليل النظري يمكن فهم أسباب الاختلاف [2] و لفهم الاختلاف قارنا مثلا بين بداية الالتحاق بالمؤسسة و كما جاء في السؤال 3 و 4 و 7 و 8 و 15 و خلال المسار المهني كما جاء في أسئلة المحور الثاني في السؤال 13 و 14 و 17 و 18 و 19 و أسئلة المحور الرابع و المقارنة في نفس الوقت بين الفئات سواء المقارنة فيما يتعلق بالحراك بين الفئات الجدول رقم - 20- أو الفئات أكثر عرضة للتسريح (السؤال 29) و تقييم المسار المهني (السؤال 26) عندما حددنا شكل المسار و وثيرة حركة المسار.

تطلبت المقارنة بين بداية العمل و المسار المهني دراسة طولية، كما قارنا بين المراحل الإصلاحية للمؤسسة و ما نتج عنها من إعادة هيكلة تنظيمية و بشرية.

---

(1) J. p Durand, R weil, "Sociologie contemporaine", ed. v, 1990, p 301.

(2) جواهر كرو، - علم اجتماع المقارنة و النظرية الاجتماعية ما بعد الثلاثة عوالم -، ترجمة جمال محمد أبو سنب، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص 10.

ج- التقنية التاريخية : تهتم التقنية التاريخية على العموم بدراسة ظاهرة في الماضي من خلال الرجوع إلى أصلها فيصفها و يسجل تصوراتها و يحلل و يفسر التصورات استنادا إلى منهج علمي يربط النتائج بأسبابها [1] عرضنا التقنية التاريخية عندما فسرنا نشأة المؤسسة و مجال حركية العمل و العمال للوقوف عند خصائص الحراك في كل مرحلة من المراحل و ركزنا أيضا على تطور الحراك الكمي و النوعي لمعرفة تأثير الإصلاحات في المراحل السابقة على حراك العمال و مقارنتها بالفترة الحالية. كما حاولنا تتبع حراك الفئات السوسيومهنية في الماضي (بداية ممارسة العمل (الالتحاق بالمؤسسة) إلى أن نصل إلى حاضر الفئات السوسيومهنية حسب الأقدمية و هو ما دفعنا إلى القيام بنوع من الدراسة البيوغرافية من أجل تتبع الحياة المهنية للفئات السوسيومهنية خاصة في الفصل الرابع (المسار المهني للفئات السوسيومهنية)، لأن الدراسات البيوغرافية مفيدة في مجال الدراسات السوسيولوجية.

رغم أرتباط الدراسات البيوغرافية بالأنثربولوجيا و علم النفس لاستعمال السيرة الذاتية، فإننا لم نوظفها لدراسة المسار التاريخي بل ترجمنا بها الحياة المهنية خاصة تحليل جدول التنقل الصاعد بين الفئات بتحليل كيفي أكثر من كمي لأن التحليل الكيفي لا يقل أهمية عن المقاربات و التحليلات الكمية، إذ يسمح ببناء تساؤلات و التفسير عندما أكد R. K. Merton على أهمية المقاربات الكيفية في 5 وظائف أو أعمال منها، العمل التفسيري والعمل التحريري [2].

2 - وسائل جمع البيانات :

أ- الملاحظة :

تعتبر الملاحظة هي الرؤية العقلية للعلاقات بين عناصر الظاهرة و لذلك فهي من الوسائل الأساسية التي تمكن الباحث من فهم و تحليل العلاقات لأنها (الملاحظة) مصدر أساسي للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة و تعتمد أساسا على

---

(1) عمار بو حوش، - دليل المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية -، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط 4، 1985، ص 24.

(2) J. p Durand, R. weil, opcit, p 302.

حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ما نلاحظه و نتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات [1]. طبقنا الملاحظة على مرحلتين :

أ-1- مرحلة الملاحظة البسيطة :

جمعت الملاحظة من القراءات ذات العلاقة بالموضوع و من الميدان عندما اتصلنا ببعض المسيرين أثناء الزيارة الاستطلاعية في شهر نوفمبر 2005 و مقابلة رئيس علاقات العمل (سابقا) مما سمح لنا بجمع معلومات غير منظمة و توضيحات عن مراحل الإصلاحات بفرتيال و استراتيجية دوران العمل، كانت الملاحظة البسيطة أهميتها في بناء محاور الاستمارة و تنظيم أسئلة دليل المقابلة.

أ-2- مرحلة الملاحظة المنظمة :

استعنا بها أثناء أجراء الدراسة الميدانية سواء أثناء تطبيق الاستمارة أو دليل المقابلة أو أثناء تجولنا بمديريات و أقسام و مصالح المؤسسة. مكنتنا الملاحظة المنظمة من تحليل معطيات ميدانية لا يمكن التوصل إليها حتى بتطبيق الاستمارة، نذكر منها السؤال الخاص بعبء العمل (س 37)، لاحظنا نوع من العبء و هو الضغط الممارس من المديرية العامة – الشريك و مجموعته – على المسيرين (مدراء المديريات) و رؤساء الهيئات والأقسام من خلال العمل المكثف المتعلق بإعداد تقارير يومية لاحظنا ذلك على مستوى مديرية الموارد البشرية، قسم تطوير الموارد و مصلحة التوظيف، و نواب المدير العام بحكم اقترابنا منهم أكثر من مرة، لاحظنا قيامهم أحيانا بنفس العمل لمدة أيام ثم يطلب منهم تعديلات الأمر الذي يتطلب إعادة العمل من جديد و هو ما يشعرهم بالإرهاق و التوتر أحيانا وقد انعكس ذلك على الكاتبات أيضا.

ب- دليل المقابلة :

اعتمدنا دليل المقابلة المباشر كوسيلة من وسائل جمع البيانات قبل تجريب الاستمارة. تعود المقابلة الأولى إلى جانفي 2004، كان الهدف منها جمع معلومات عن الفئات العمالية التي تعرضت للتسريح من أجل تحديد تقنيات التسريح و طرق التعويض وسياسة

[1] مسعودة كنونه، - ملاحظات حول الاستخدام الميداني لبعض تقنيات البحث السوسيولوجي – أسس المنهجية، سلسلة العلوم الإجتماعية، تحرير فضيل دليو و علي غربي، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 1999، ص 186.

إعادة الإدماج، تكمن أهميتها في بناء تصور حول استراتيجية المؤسسة في تسيير مواردها البشرية، منها الدوران الخارجي أي إجراءات التسريح، تسهل علينا الكشف عن سياسة الدوران الداخلي للعمال.

أمّا دليل المقابلة الثاني طبقناه أثناء الدراسة الفعلية للموضوع، سبق دليل المقابلة تطبيق الاستمارة بهدف تفادي تكرار الأسئلة، وجه دليل المقابلة إلى إ. المسيرة (المدراء) ورؤساء الهيئات و 2 من الشركاء الاجتماعيين، وظفنا المعلومات في إثراء تحليل البيانات التي تحصلنا عليها من أسئلة الاستمارة.

ج- الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من أكثر الوسائل استعمالا في الدراسات الميدانية لما تختص به من مزايا (رغم عيوبها أيضا)، من أهم المزايا، تبنى عليها نتائج البحث، و حتى تكون النتائج دقيقة حاولنا تكييف بناء الاستمارة و محاورها مع المتطلبات المنهجية و العلمية ثم تطبيق الاستمارة بالمقابلة لأنها من أحسن التقنيات التي تسهل على الباحث دفع المبحوث تدريجيا للإجابة الكاملة و الإجابة أيضا على كل الأسئلة المتضمنة في الاستمارة أو الأسئلة الإيضاحية، و تسمح الاستمارة بالمقابلة بإضافة أسئلة للحصول على معلومات [1] لأن استمارة البريد و استمارة التوزيع إجاباتها محدودة و لا تساعد على التحليل.

بعد تجريب الاستمارة على 5 من الفئات السوسيومهنية ثم تعديل أسئلة مثل السؤال الخاص بالاستفادة من التكوين، خصصنا السؤال في الاستمارة إلى الفترة الحالة وعندما تبين من المقابلة و من الاستمارة، توقف التكوين، عدلنا السؤال إلى الاستفادة عموما من التكوين مع حذف 6 أسئلة تضمنت معلومات أسئلة أخرى في المحورين الثاني و الرابع، تحصلنا عليها من دليل المقابلة.

ج-1- محتوى الاستمارة :

تضمنت الاستمارة 40 سؤالا موزعة على أربعة محاور هي :

المحور الأول : بيانات أولية (من 1 - 8)

---

[1] N. Bertier, opcit, p 35.

بلغ عدد أسئلته 8 أسئلة، الهدف منها الكشف عن خصائص العينة و تبيان تقاطع البيانات الأولية مع مؤشرات المحاور الأخرى في جداول مركبة مثل س 3 و س4 و وظفت الأسئلة الأخرى من 4 إلى 7 في تبيان أنواع الحراك الأفقي و وظف السؤال 8 للتأكد من أسئلة تضمنتها المحاور الأخرى

المحور الثاني : ميكانيزمات و مؤشرات الحراك الداخلي للعمال (9 - 19)

يساوي عدد أسئلته 11 سؤالا، تتمحور الأسئلة حول مؤشرات الحراك الأفقي وجزء منها خصص إلى مؤشرات الحراك العمودي.

المحور الثالث : المسار المهني للفئات السوسيومهنية (20 - 27)

قدر عدد الأسئلة 8، تركزت كلها حول مجالات تنمية المسار المهني للفئات السوسيومهنية و مؤشراتها و تقييم المسار.

المحور الرابع : الواقع الاجتماعي للفئات السوسيومهنية (28 - 40)

احتوى المحور الرابع 13 سؤالا، جمعت بين أسئلة حول التسريح من 28 إلى 31 و أسئلة حول علاقة العامل بالإدارة الانعكاسات الاجتماعية للتسريع على العمال المحتفظ بهم.

ج-2- نوع أسئلة الاستمارة :

تنوعت الأسئلة ما بين مغلقة و شبه مغلقة و أسئلة مفتوحة.

الأسئلة المغلقة، توزعت بكل محاور الاستمارة مثل السؤال 5 من المحور الأول و السؤال 10 من المحور الثاني و السؤال 21 من المحور الثالث...

الأسئلة شبه المغلقة، نذكر منها السؤال 14 من المحول الثاني و السؤال 26 من المحور الثالث و السؤال 30 من المحور الرابع...

الأسئلة المفتوحة، وضعنا في نهاية كل محور سؤالا مفتوحا، حذفت لأن الأسئلة المفتوحة في دليل المقابلة وضحت لنا المطلوب، مع ذلك لا يمكن إغفال أهميتها في تقييم الإجابات أو ترك الحرية للمستجوب في التغيير مثل السؤال 39.

ج-3- علاقة محاور الاستمارة بفصول الرسالة :

للإجابة عن الانشغالات التي طرحت في الإشكالية و الفصول، حاولنا الربط بين المحاور و الفصول، لأن كل محور هو عنوان لفصل خاصة في الفصل الثالث و الرابع والخامس لأننا لم نحدد منهجيا فصلا لتحليل البيانات الميدانية و إنما طبقنا طريقة الربط بين

المعطيات النظرية و الميدانية بالتبويب الموضح في كل فصل من الفصول من أجل طرح ما له علاقة بالفصل من مداخل و دراسات أو طروحات و تحقيقات، ثم الميدان للكشف عن الواقع.

د- الوثائق و السجلات :

تتوفر المؤسسة على وثائق وضعت تحت تصرفنا، بعضها يتعلق بالاتفاقيات الجماعية و البعض الآخر بتقارير شهرية و سداسية و سنوية عن حجم العمال و التنقلات الخاصة بالدخول و الخروج و الترقية و إ. التشغيل، عكست لنا الهيكل التنظيمي للمؤسسة والإصلاحات بإعادة الهيكل التنظيمي و تأثيره على إ. الهيكلة البشرية من توزيع إ. توزيع وحركة الدخول و الخروج.

تتمثل أهمية الاتفاقيات الجماعية في الاطلاع على القوانين المختلفة، فسرنا بها بعض مؤشرات الترقية و التكوين و حركة المسار المهني، علاوة على المقارنة بين مواد الاتفاقيات للوصول إلى التعديلات و التغييرات التي مست نصوص المواد.

تم توظيف التقارير الخاصة بنشاط العمال الدائمين في بناء الفئات السوسيومهنية و توزيعهم على الهيكل التنظيمي و الاستعانة بها في فهم خصائص العينة، تمكنا أيضا من تحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة و بالمقارنة بين التقارير توصلنا إلى الكشف عن تأثير الإصلاحات على الهيكل التنظيمي، و من الهيكل التنظيمي ضبطنا مجتمع المؤسسة و توزيع الفئات على المديريات و المصالح ...، علاوة على ضبط آليات الحراك نذكر على سبيل المثال ما جاء في جدول حركة الدخول و الخروج، وضحنا بما جاء في التقارير لتتبع بعض أنواع التنقلات، كما وضفنا بعض ما جاء في التقارير الشهرية والسنوية في تحديد مؤشرات مثل س 17 من الاستمارة.

تبرز أهمية الوثائق في تحديد العينة، لم نجد صعوبات في الحصول على التقارير التي وضحت لنا توزيع الفئات على المديريات و الهيئات و الأقسام و المصالح و الوحدات التابعة لها، و بعد دراسة التقارير حددنا النسبة من كل مديرية – كما سيأتي في خصائص العينة.

ثالثا : المعالجة المفهمية

1 - المفاهيم الأساسية :

أ- الحراك العمالي :

يشير الحراك إلى دوران الأفراد بين الفئات أو الطبقات الاجتماعية، إذ ميّز علماء اجتماع الحراك الاجتماعي بين حراك بين الأجيال و حراك داخل الأجيال.

يتم الحراك بين الأجيال (حراك اجتماعي جماعي) بمرور الأفراد من طبقة إلى طبقة مقارنة بين الطبقة التي ينتمي إليها الأب و الطبقة التي ينتمي إليها الابن خلال مساره الاجتماعي، يكون الحراك داخل الأجيال Mobilité intra générationnelle (حراك اجتماعي فردي) بالمرور من فئة إلى فئة أخرى خلال الجيل الواحد بمقارنة الطبقة التي ينتمي إليها الفرد بين بداية حياته المهنية و نهاية حياته المهنية [1] و هو النوع المنطبق على دراستنا، ما يسميه Bertaux حراكا مفهميا أو بيوغرافيا عندما يمر الأفراد من فئة إلى فئة في حياتهم المهنية أو المقارنة بين الفئة الأصل و ما يحققه الفرد، استخدم البعض مقابل الحراك، قدرة القوى العاملة على التنقل [2] بمعنى أن التنقل إرادي و ضروري للتكيف مع المهنة أو الوسط.

يقول سوروكين P. Sorokin أن كل مجتمع يفرز أواليات مؤسساتية يقاد الأفراد بواسطتها من الموقع الاجتماعي الأصلي إلى الموقع الاجتماعي المتحقق فيكون تحديد الحراك نتيجة معقدة لتصفية الأفراد من خلال هيئات توجيه [3] و على الرغم من تركيز ر. بودون R. Boudon على الحراك الاجتماعي بين الأجيال إلاّ أنه ساهم في تعريف الحراك عندما ربطه

---

(1) R. Boudon et autres, "dictionnaire de sociologie", larousse, 2 ed, 2003, p150.

(2) مصطفى هني، - معجم المصطلحات الاقتصادية و التجارية -، مكتبة لبنان، بيروت 1986، ص197

(3) ر. بودون، ف. بوريكو، - المعجم النقدي لعلم الاجتماع -، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1986، ص 152، 154.

بنظام التدرج مع التمييز بين الحراك طويل و حراك قصير المدى [1] و بين كيف يتحرك الفرد في نظام تدرجي مع احتمال انخفاض الحراك الصاعد كلما صعد الفرد في السلم.

تضمن التعريف علاوة على ارتباط الحراك بنظام تدرجي إلى الحراك الصاعد وهو شكل من أشكال الحراك لأن التنقل داخل السلم سواء من مركز إلى مركز أو من وظيفة إلى وظيفة أو من طبقة إلى طبقة، قد يكون أفقيا أو عموديا أو أفقيا و عموديا في آن واحد.

التحرك الأفقي هو تنقل الأفراد و الجماعات من مركز اجتماعي إلى آخر في نفس الطبقة، أما التحرك الرأسي هو انتقال الأفراد من طبقة إلى طبقة أعلى أو أرقى [2] أي يترتب عن عملية الحراك الأفقي الاحتفاظ بنفس الطبقة، يسميهم علماء اجتماع الحراك الاجتماعي – عمال غير متحركين – و حتى الانتقال في الوضعية أفقيا يكون داخل نفس الفئة أو الطبقة، في حين ينتج عن الحراك الرأسي (العمودي) تغير المركز أو الفئة أو الدور في وضعيات بمستويات مختلفة بالصعود (حراك صاعد) أو بالنزول (حراك نازل) للفئات وحتى الحراك الأفقي ينم بين وضعيات مختلفة لكنها اجتماعيا متساوية [3].

أمّا أ. توران A. Touran فإنه أضاف إلى الحراك، حراك إرادي و حراك إكراه، يغادر الفرد في الحراك الإرادي المكان الاجتماعي الأصلي و يتوجه إراديا بهدف الصعود و تحسين وضعيته، و نظر إلى الحراك غير الإرادي عندما يكون قرار التحرك ناتجا عن إكراه خارجي [4] و بالتالي لا يمكن الحديث عن سير الحراك إلاّ إذا تحكمت إرادة الصعود.

استخدم أ. توران بديلين للحراك هما المغادرة (Départ) و التحرك (Déplacement) لأن ما قد يوضع الفرد في منظور حراكي يوجهه نحو تغيير وضعيته بالصعود (تحسين الوضعية) و هو ما جعل النقاد يقربون الحراك الاجتماعي عند أ. توران من لفظ محرك اجتماعي Trajectoire باعتبار ما قدمه محاولة فهم تحول البيانات الاجتماعية من

---

(1) R. Boudon, "inégalité des chances et mobilité sociale dans les pays industrielles, ed. de seuil, 1973, p 217.

(2) أحمد زكي بدوي، - معجم مصلحات العلوم الاجتماعية -، مكتبة لبنان، دون سنة نشر، ص 390.

(3) J. p perion, "Lexique de sciences économiques et sociales", casbah, éditions 1999, p 74.

(4) J p Durand et R. Weil, ID, p 75.

خلال تاريخ حياة الأفراد، فيصبح الحراك هو المحرك و محور الأفراد لأنهم الفاعلين لحراكهم.

و هناك من فرق بين المغادرة و التنقل و الحراك، فالمغادرة استخدمها الباحثون بديلا Turnover و هو دوران العمل أي المغادرة النهائية و المؤقتة و تأخذ المغادرة الصورة الرسمية أو غير الرسمية ... [1] و يختلف أحيانا التنقل كونه (عملية التنقل تنحية) "ôter" لوظيفة الفرد يكون معها أحيانا تغيير السكن [2] و غالبا ما يرافق التنقل حركة جسمانية، الفرد هو الذي يتنقل نحو الوظيفة و الاختلاف هنا أن الحراك لا يكون دائما بالحركة الجسمانية و مع ذلك فالتنقل غير مستقل مفهميا عن الحراك.

عالج ماكس فيبر M. Weber الحراك العمالي عندما درس النزوح الريفي في شرق الألب 1923، فالنزوح هو ترك الأراضي و لا يكون النزوح ناتجا عن وضعية مادية فقط [3] إنما نتيجة لعدة عوامل، و يساوي الهجرة الداخلية.

و من التعريفات التي قدمها كارل ماركس K. Marx، الحراك هو خاصية خضوع العامل لرأس المال و طرق الإنتاج أو قدرة قوة العمل على التكيف مع متغيرات العمل اليومي و تبادل أماكن العمل نتيجة تقسيم العمل ... و التوجه نحو رأس المال [4] يقترب المعنى من دوران قوة العمل التي تعد فترة خضوع الحراك لمتطلبات السوق عندما ينتقل العامل أو الموظف من مكان إلى مكان يجد نفسه حساسا لكل تبديل في قوة عمله ونشاطه الذي يسمح بأجر أحسن و ما يعيق التكيف هو اختلاف طبيعة العمل الذي يتطلب تكوينا مختلفا الأمر الذي لا يمكنهم (العمال و الموظفين) من الاستعداد لتغيير مؤهلات العمل، أضاف ماركسيون

---

(1) Nadji Safir, "Essaie d'analyse sociologique, emploi, industrialisation, développement", OPU, ENAL, Alger, 1995, p 115.

(2) Dictionnaire Guillet de la langue française, librairie Aristide Guillet, Paris, 1975, p de D à J.

(3) J. c Sheid, "les grandes auteurs en organisation", Dunod, Paris 1980, p 13.

(4) K. Marx, "le capital critique de l'économie politique", ed sociales, t1, Paris, 1976, p 170.

تعريفات للحراك، تنقل قوة العمل باتجاه تراكم رأس المال لذلك نشأ الحراك نحو المصانع [1] و هو الحراك القطاعي.

ورد في التعريف معنيين للحراك اهتم به الاقتصاديون، دوران قوة العمل بالانتقال من مكان إلى مكان و هو حراك جغرافي ناتج عن الهجرة أو تغيير المؤهلات بتغيير العمل و هو ما يساوي الحراك المهني و معنى الخضوع الذي يأخذ قابلية الدوران لأنها (قوة العمل) سلعة و هو نفس المنطلق عند الاقتصاديين بداية من أ. سميث عندما اعتبر حراك اليد العاملة تنقل الأشخاص كما تنقل البضائع حيث كان الأفراد ينقلون مع البضائع والسلع [2] و يخضع التنقل عند سميث إلى قانون العرض و الطلب، نفس التعريف تقريبا استخدمه والراس Walras إذ يساوي عنده حراك اليد العاملة حركية العمل و يعني به انتقال الأفراد من فضاء إلى فضاء أو من وسط إلى وسط و الهدف من التنقل عرض قوة العمل للبيع و لا يكون التنقل إلاّ إذا كان الفارق في الأجر كبير سواء تم التنقل داخل الفضاء الواحد و هو ما يساوي الهجرة الداخلية للعمل أو خارج الحدود أي الهجرة الخارجية عند الكلاسيك و الحراك الجغرافي العالمي عند مورغن Morgan، عندما نتكلم عن حراك في حالة التغير فإنه يقترب من التدرج (Stratification)، حدده W. E Moore و K. Davis : توزيع الأفراد في أماكن مهنية لأداء مهامهم و حتى يقوم كل فرد بالدور الذي يتناسب مع مهنته يجب أن يكون مدعما بحوافز تختلف باختلاف الوضعيات. [3]

تضمن التعريف توزيع الأفراد، له علاقة بالحراك العمالي لأن التنقل مرتبط بتوزيع و إعادة توزيع الأفراد في مختلف الوضعيات و هو ما يوحي بتراتيبة و تفاوت الوضعيات و الأدوار، لذلك تكون كل الوظائف مشغولة و توزع على أساسها المكافآت.

---

[1] J. p Gaudemar, "accumulation du capital et mobilité de travail", ed Maspero, 1976, p 27.

[2] J. p Gaudemar, id, p 54.

[3] ر. بودون و ف. بوريكو، مرجع سابق، ص 157.

يساوي التدرج عند ت. برسونز T. Parsons، " ترتيب Classement الوحدات داخل النسق الاجتماعي تبعا لقيم مشتركة للنظام " [1] و التدرج وسيلة و نتيجة للفعل الاجتماعي.

أخذ التدرج معنى ترتيب و هو قريب من التوزيع عند W E Moore، K. Davis مما يقرب معناه من عملية الحراك المتميزة بخصائص ثلاثة داخل النسق هي :

- ما يملكه الفرد من خصائص مثل الذكاء
- الانجازات و الأداء (مرتبطة بالكفاءة)
- ما يملكه الفرد من مؤهلات مثل الشهادة

تكلم عن التوزيع –سوروكين- إذ يأخذ الحراك معنى التوزيع غير المتكافئ للحقوق و الامتيازات و الواجبات، لكن تاريخيا يعتبر –ماركس- أول من وضع أسس نظرية التدرج الاجتماعي عندما عرفه أنه : النسق الاجتماعي بما يتضمنه من علاقات بين المنجين و المستهلكين و الأفراد محكمون بحكم طبقتهم و أن العوامل التي تخلق هذا الشكل التدريجي للمجتمع تحدده هي الأخرى قوى تاريخية [2].

ركز ماركس في تعريفه على البعد الاقتصادي في حين أكد –ماكس فيبر- على فهم الظاهرة من خلال أبعاد متعددة عندما قال، أن القوى الاقتصادية في أي مجتمع تميل إلى التركيز في بعض الجماعات دون أخرى كما تتفاوت السلطات القائمة على التفاوت الاقتصادي، فسلطة المديرين أقوى من سلطة مرؤوسيهم من خلال التقدير الاجتماعي الذي يعبر عنه المركز –Statut- و هذا لم نجده عند –ماركس- لأن المركز معيار من معايير يضعها المجتمع المحلي لذلك تكون المراكز عند –سوروكين- توزيعا غير متكافئا كما سبق و ترتيب متفاوتا للأفراد، كما جاء عند –برسونز- بمعنى التقاء كل المفكرين حول التفاوت بين الأفراد.

أخذ الحراك معاني عديدة منهم من استخدم التنقل و آخرون دوران عمل و قوة عمل و فريق اعتبر الحراك توزيع الفئات في وضعيات و مراكز مختلفة مع تباين المؤشرات

---

[1] J. Cazeneuve, "Dix grandes notions de la sociologie", ed de seuil, 1976, pp 163,164.
[2] J. Cazeneuve, id, p 161.

و الأشكال، البعض نظر إلى الحراك داخل الجيل الواحد حركية مهنية و منهم من اعتبر دوران العمل في حالة تغير الوظيفة حراك مهنيا، و إذا كان من مكان إلى مكان فهو يساوي الحراك جغرافي و لكل نوع معنى يختلف عن الآخر تعبر كلها عن مجالات حركية العمال، فالحراك المهني هو مرور الفرد من وضعية إلى وضعية في ميدان العمل فعندما يسجل التغير على مستوى المؤسسة فهو حراك داخلي و نتكلم عن حراك خارجي إذ ارتبط نغير الوضعية بتغير المؤسسة [1] .

يعني الحراك الجغرافي تغيير الفضاء و مكان العمل و يخص تحرك الفرد حتى في السكن أحيانا و يرافق الحراك الجغرافي حراكا مهنيا و يفسره (الحراك الجغرافي) علماء الاجتماع بالحراك الايكولوجي إذا غيّر الفرد الفضاء أي التنقل في حدود مكان وزمان معين.

أخذ الحراك العمالي في الميدان معنى التنقل (Mouvement) تحت مؤشرات الدخول و الخروج و مؤشر التحويل الذي تضمن بدوره مؤشرات فرعية منها ما يرتبط بالتحويل الداخلي في إ. التشغيل و إ. توزيع الفئات السوسيومهنية نتيجة إعادة الهيكلة العضوية و تهيئة المناصب و إ. إدماج الفئات المسرحة و تحويل خارجي يقابل الخروج لكن دون تسريح، من أجل الإدماج (إ. تشغيل) في مؤسسة من مؤسسات المجمع أو فرع من الفروع.

توصلنا من المعالجة المفهمية إلى شبه اتفاق بين المنظرين و الباحثين حول بديل الحراك الذي تضمن معنى التنقل و الدوران، يكون التنقل بالمرور من وضعية إلى وضعية ومن مركز إلى مركز و من مستوى إلى مستوى داخل نظام الفئات السوسيومهنية أو بين الفئات و منه يمكن تعريف الحراك أنه عملية مستمرة متتابعة لتنقل الفئات السوسيومهنية أفقيا وعموديا نتيجة معايير و مؤشرات يؤثر بعضها في بعض اختلفت بين المفكرين، وعلاوة على معنى التنقل فإنه يأخذ في موضوعنا معنى التدوير الداخلي للعمل والفئات السوسيومهنية بشكليه الأفقي و العمودي و انعكاسهما على الحياة المهنية لمختلف الفئات في مؤشرات إ. التوزيع و حركة الدخول و الخروج و ما ينتج عنها من حراك صاعد لفئات وحراك نازل لفئات و استقرار (لفئات)، و يتم التحرك أي الدوران الداخلي في مجالات جغرافية بالانتقال

---

[1] Daniel Courgeau et Eva Lelieve, "Analyses des données biographique en démographie", cheninements socioprofessionnel et mobilités sociales, sous dir Claude Dubar et L. Coutrat, la découverte, Paris, 1992, p 72

من مكان إلى مكان على مستوى المؤسسة أو مهني في حال تغيير المهنة أو ترقية سلمية و منه لا يمكن التكلم عن حراك سلمي دون تدرج بسبب العلاقة الوظيفية بين التدرج و الحراك مما أدى إلى تفاوت المراكز و الوضعيات و المستويات في السلم المهني الذي يعد أصل التدرج.

يثير كل شكل من الأشكال نوعا من حراك العمل و العمال و حقل من حقول الحراك فإذا تكلمنا مثلا عن مسار حراك العمال نكتشفه بعد المقارنة بين الوضعية السوسيومهنية الأصلية و الوضعية المحققة من بداية التوظيف، فهذا يساوي المسار المهني.

ب- تعريف المسار المهني :

ترجمت كلمة Carrière إلى مسلك الفرد المهني أو الخط المهني [1] الذي يعكس تاريخ حياة عمل الفرد و فترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته... و تدرجه الوظيفي فيها و هو ما يوحي بتصنيف و تفاوت بين الفئات و في نفس الوقت عدم استقرار الفرد.

ورد في مداخل تنمية الإدارة و تنمية المسار الوظيفي أن المسار الوظيفي هو — عملية مستمرة يتقدم من خلالها الفرد في مجموعة من المراحل تتميز فيها كل مرحلة بمجموعة من الخصائص و القضايا أو المشاكل و المهام [2].

يبدو من التعريف أن المسار عملية تراكمية تمر بمراحل و هي مؤشرات أساسية تؤكد على المدة يتحدد بواسطتها المستقبل الوظيفي الذي فسر – بمدخلين -.

فسر مدخل المسار الوظيفي على أنه خاصية هيكلية بتخصص وظيفي على أساس تتابع مراكز معينة و هو ما يساوي مسار الحراك العمالي الصاعد.

يرى المدخل الثاني المستقبل الوظيفي في خاصية فردية في حياتهم العملية...

تضمنت التعريفات مؤشرات التقدم و هو ما يقابل الحراك الصاعد و المراحل التي اعتبرنا المدة الزمنية التي تمر على الفرد في عمله و هذه الأخيرة (المدة) من المؤشرات الضرورية لتقييم المسار و التنبؤ به، إذا كان المسار في خاصية هيكلية فإنه يوحي إلى تتابع

---

[1] أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره، ص 52.

[2] راوية حسن، - مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية -، الدار الجامعية، 2001-2002، ص 303.

الوظيفة أو المراكز أو الوضع السوسيومهني و التدرج في حالة التقدم وحتى الخاصية الفردية تؤكد على الترقية.

حاولت المداخل تقديم تعريفا شاملا جاء فيه - أنه خبرات عمل الفرد المتتابعة والمتراكمة عبر الزمن و الخبرات هي مؤشرات ممارسة وظيفة أو وظائف اهتمت بها مداخل المسار السوسيومهني .Approches de pacours socioprof.

افترض أصحاب اكتساب المكانة أن المسار هو الحياة المهنية التي تحسب بأول عمل للفرد و المدة الزمنية (1) و تكون حظوظ المرور ما يملكه الفرد من مستوى تعليمي والمدة الزمنية أي قياس المسار بأبعاد زمنية.

في حين اعتبرت نظرية رأس المال البشري المسار هو محرك Trajectoire مهني مرتبط بالوقت و مرور الوقت و كلما مرّ الوقت قلت إمكانية الحصول على تكوين جديد له مردود النجاح المهني.

المحرك المهني هو مسار (خط) مهني لأن التعريف رسم خط في إمكانية النجاح المهني و المؤشر الأول التكوين و كلما زاد السن و الوقت (الأقدمية) قلت فرص النجاح المهني و المادي و هو ما فسرته النظرية الماكروسوسيولوجية عندما افترض Shuman أن المسار المهني هو احتمال التنقل نحو الأعلى و احتمال التنقل نحو الأسفل، فيتحول معنى المسار المهني متغير من متغيرات الحراك خاصة الحراك العمودي أو حتى الأفقي فهو أيضا شكل من أشكال الحراك يبقى الإشكال حول الفصل المفهمي بين (محرك Trajectoire وCheminement و Parcours ، شمل المسار في موضوعنا كل من المحرك و الخط لأن المسار المهني يتضمن احتمالات عديدة ومعقدة و حتى المسافة الزمنية والاجتماعية مختلفة و بالتالي فالمسار في موضوعنا يشمل التعريفات الأخرى.

يمكن استنتاج تعريفا إجرائيا بالقول أن المسار المهني هو عبارة عن دورة الحياة المهنية للفئات السوسيومهنية، يبدأ (المسار المهني) من بداية التوظيف في منصب العمل وينتهي بمغادرته، ممّا يوحي أن المسار لا يكون عشوائيا إذ يتحرك الفرد وفق برنامج مخطط

---

(1) Hans. Peter. Blossfeld, "Les trajectoires en RFA, étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie", centre d'étude et de recherche sur les qualifications national et la recherche scientifique, la documentation française, Paris 1992, p 32

يسمح بالتنقل نحو الأعلى (و هو الحراك الصاعد بالترقية) أو تنقل نحو الأسفل (حراك نازل) أو استقرار في السلم (فئات غير متحركة) أو ما يسمى عمال غير متحركين.

ج- تعريف العمال :

اختلف استخدام المفهوم بين مدارس علم الاجتماع، استخدمت الوظيفية اليد العاملة في حين استخدمت الماركسية قوة العمل و الفئات السوسيومهنية في علاقات العمل إلى جانب مفاهيم بديلة أخرى.

أشار ت. بارسونز إلى العمال عندما عالج موقف الإنسان باعتباره فاعلا في النسق الاجتماعي، يسعى إلى تحقيق الإشباع الذي يعتبر من الشروط المحددة للتفاعل وتتمثل الشروط في الحقوق و الواجبات و الامتيازات المفروضة على كل جانب في التفاعل و التي تحدد أدوارهم و يكون هناك تكاملا فيما بينهم ممّا يؤدي إلى التساند المتبادل بين عناصر النسق من الفاعلين (1).

فالعمال هم الفاعلون أي مجموعة من الأفراد يؤدون أدوارا في نسق، و النسق هو المؤسسة، يوحي التعريف بترتيب الأفراد من خلال الأدوار، و الأدوار ينتج عنها تدرج في المكانة.

يقابل اليد العاملة عند كارل ماركس K. Marx قوة العمل. تساوي عنده مجموع القوى الفيرقية و الفكرية و حتى العصبية الكامنة و عليه تحريكها لإنتاج أشياء (2).

اعتبر ماركس قوة العمل سلعة يملكها الفرد لأنه مضطر إلى التنقل حتى يتمكن من بيعها لإنتاج أشياء قابلة للاستعمال و هو ما يعطيها قيمة و حتى يبيع الفرد قوة عمله، افترضت الماركسية حرية مزدوجة (3)، سمحت الحرية بحراك قوة العمل التنقل نحو سوق العمل و لذلك هي التي تنتج الحراك و منها العلاقة بين قوة العمل و حراك قوة العمل كما سبق في معالجة حراك العمال.

انطبق معنى قوة العمل على مكتب التشغيل (مكتب قوة العمل) في بلادنا فترة السبعينات لكن ترجمته b de main d'œuvre مضمونه وظيفي، تناولته حتى القوانين بنوع

(1) علي ليلة، - البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الانثربولوجيا -، دار المعارف، القاهرة، 1982، ط1، ص 249.

(2) K. Marx, opcit, pp 168-170.

(3) J. p Gaudemar, ibid, p 127.

من الغموض قوى عاملة = labor force = effectif de la main d'œuvre [1] يستخدم المعنى عند ما تحمل القوى العاملة معنى الموارد البشرية و هو الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله و العمال في موضوعنا هم جزء من الموارد البشرية النشطة.

إذا أخذنا التعريف أعلاه فإن القوى الفيزيقية هي العمال اليدويين و القوى الفكرية عمال فنيين و تقنيين و إداريين فهو نوع من الترتيب للفئات و التدرج لأن الترتيب نظريا يرتكز على منطق التدرج لتبيان اختلاف تركيب الطبقات الاجتماعية، تسمى عمليا و مهنيا فئات و الفئة كل ما يظهر بصورة منسقة و متكررة و متشابهة و الفئة السوسيومهنية تتكون من جماعة أو مجموعة من الأفراد يتميزون بخصائص مهنية و مراكز متشابهة إذ ورد في علاقات العمل أن الفئات السوسيومهنية هي نظام ترتيب يدمج و يلخص بطرق مختلفة لتسجيل المهن ممّا أدى إلى تعدد أبعاد التسميات فهي – تقسيم الأعمال، شبكة تأهيل، سلم للوضعيات... [2].

سمح لنا التعريف بنوع من التصنيف و التسميات من خلال تقسيم العمل بين العمال و الموظفين و الإطارات و بالتالي فهي تسميات و تصنيفات ، تسمح لكل فئة استخدام نفس المعنى لتحديد وضعيتها المهنية.

تتوزع الفئات على أنشطة و مهن مختلفة يؤدون أعمالا يدوية أو غير يدوية لقاء أجرا مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل و تحت سلطته و إشرافه [3] و هو قريب من تعريف المشرع الجزائري : يعتبر عمالا أجراء في القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص [4]، يعتبر التعريف مطابقا لقانون علاقات العمل كما تصنفه التعريفات في نوع من تصنيفات الفئات السوسيومهنية، شمله تعريف الأمم المتحدة، الفئات المهنية هي تجمع للمهن و الفئات التي تربطها علاقة في فصول أكبر لتصنف منها المهن و الفئات المهنية حتى نكوّن

---

[1] لمزيد من المعلومات انظر، لزكي بدوي، مرجع سبق ذكره.
[2] R. Boudon et autres, "dictionnaire de la sociologie", opcit, pp 24, 25.
[3] أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره ص 239.
[4] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، أفريل 1990، ص 162.

نموذجا تسترشد بها الدولة و يساعدها على تخطيط القوة العاملة... [1] و قد صنفت الفئات إلى خمس :

0 - مديرو الإدارة العامة

1 - الإختصاصيون

2 - الفنيون

3 - المهنيون

4 - المهرة

5 - غير المهرة

صنفت الفئات في فرتيال هي الأخرى إلى خمسة لكن تحت تسميات أخرى و هي: إطارات مسيرة و إطارات عليا و إ. متوسطة و أ. تحكم و منفذين، تختلف المستويات داخل كل فئة لأن كل فئة متوزعة تدريجيا على ثلاث مستويات و لذلك يمكن القول أن الفئات الكبرى هي ثلاث فئات، صنفت كل فئة إلى 3 مستويات :

إطارات مسيرة	مستوى 1 وهم مدراء المديريات
إطارات عليا	مستوى2 وهم رؤساء الفروع و الدوائر و المهندسين
إطارات متوسطة	مستوى 3 وهم رؤساء أقسام و رؤساء المصالح و عمال
أ. تحكم موزعة على	مستوى 4 وهم مهندسين و تقنيين سامين و موظفين
	مستوى 5 وهم رؤساء المشرفين و المشرفين و رؤساء الفرق و الموظفين
	مستوى 6 وهم تقنيين و عمال مؤهلين
منفذين : موزعين على	مستوى 7 عمال مؤهلين
	مستوى 8 مختصين
	مستوى 9 يدوين

[1] المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية لدول الخليج، - التصنيف و التوصيف المهني و دوره في تخطيط و تنمية الموارد البشرية -، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية ، العدد 21، ط1، المنامة 1999، ص 23.

يهدف التصنيف إلى وضع الفئات في شبكة هرمية موزعة بين مستويات ودرجات تحدد كلها (المستوى و الدرجة) رمز الفئة و المكانة و الوضع في السلم.

نستخلص من التعريفات الانتقال من المفهوم الكلاسيكي للعمال إلى مفهوم تطبيقي و لذلك لا نقصد بالعمال معنى البرولتياريا المستخدمة في الصناعة بل نعني بالعمال مختلف الفئات السوسيومهنية المنتمية للمؤسسة و تسند لهم أعمال يدوية و فكرية لتقاض أجر لذلك فالفئات متدرجة تبعا لأعمالهم و مستوياتهم، توزعت في دراستنا إلى خمس فئات متفاوتة في ترتيبها بالسلم المهني كما ذكر أعلاه

د- الإصلاحات :

الإصلاحات هي حركة تحاول القضاء على المساوئ التي تنشأ عن خلل وظائف النسق العام أو جانب منه [(1)] إذ يعتقد دوركايم في ضرورة الإصلاحات لنظام اجتماعي ونظام معنوي [(2)] و العلاقة بين الإصلاحات و مؤشرات حراك الفئات السوسيومهنية علاقة تبعية و متبادلة فتتحول الإصلاحات في هذه الحالة إلى علاقة تضمينية فالإصلاحات شرط أساسي لحركية الفئات لكنها ليست شرطا كافيا في إعطاء واقع عام لحراك العمل و العمال لأن الإصلاحات من الممكن أن تؤدي إلى التأثير على مؤشرات دون أخرى و اختلافها من فئة إلى فئة.

تقترب الإصلاحات من الإستراتيجية لأن هناك من يعتبرها عملية تحديد العلاقة بين المنظمة و البيئة [(3)] و وسيلة لتحديد أهداف المؤسسة على المدى الطويل و أداة لتبني اختيار سياسات محددة و تخصيص الموارد لتحقيق الأهداف [(4)].

إن المقصود بالإصلاحات في فرتيال هي تلك الإجراءات العملية التي شرعت في تطبيقها المؤسسة بداية من ماي 1997 نتيجة إعادة الهيكلة العضوية و استمرت إلى 2001 لأن الإصلاحات كانت على مراحل لتأتي المرحلة الثانية سنة 2004 باستقلالية فرتيال عن

---

(1) أ. زكي بدوي، مرجع سابق، ص 394.

(2) R. Aron, "les étapes de la pensée sociologique", ed callimard, 1967, p 383.

(3) عبد السلام بوقحف، - أساسيات التنظيم و الإدارة لمواجهة تحديات القرن الحادي و العشرين -، ط 1، القاهرة 1999، ص 33.

(4) J. p Sollenave, "Stratégie de l'entreprise face à la concurrence", ed d'organisation, Paris, 1973, p 98.

مجمع اسميدال و تحوّلت من فرع إلى مؤسسة مستقلة و الثالثة في أوت 2004 بعد التوقيع على الشراكة، 66% تابعة للشريك الإسباني و 34% للمؤسسة.

يمكن القول أن الإصلاحات هي عملية ناشئة عن خلل تنظيمي و اقتصادي في نسق المؤسسة فتكون الإصلاحات وسيلة لإعادة التوازن للمؤسسة أو تحقيق أبعاد جديدة اقتصادية و تنظيمية قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى لذلك تأخذ الإصلاحات نوع من التنظيم كما جاء عند M. Fayol ، التنظيم هو جميع الأنشطة التي يقوم بها المديرين من ناحية ترتيب الموارد الاقتصادية و تجميعها لتحقيق الأهداف بأقل تكاليف فتشمل تحديد الآلات و الموارد و نوعية العاملين و مواصفاتهم و تنتهي بعمل الهيكل التنظيمي المقسم إلى أعمال و مسؤوليات [1]. أخذت الإصلاحات شكل التنظيم الاقتصادي والاجتماعي الذي يعكس مجهودات الإدارة، و بيّن ت. برسونز التنظيم أنه جهود يبذلها الإنسان لتحقيق أهداف معينة و خاصة المتعلقة بالحالات الضرورية... [2].

وردت الإصلاحات في نظام نص القانون المشرع للمؤسسات بداية بقانون 01/88 على أن محاولة توحيد الأشكال التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية لتجاوز التقسيم الثنائي للقانون من جهة و الإصلاحات الاقتصادية للدخول في اقتصاد السوق من جهة ثانية أي خروج المؤسسات من التسيير الاشتراكي إلى الاستقلالية مرورا بإعادة الهيكلة العضوية و تحولت المؤسسة إلى شخصية معنوية متميزة عن الدولة، هذه الأخيرة مالكه فقط بأسهم دون التدخل في التسيير.

بناءا على ما ذكر هناك من اعتبرها (الإصلاحات) نظاما و آخرون فسروها بالحركة، إذا أخذنا الإصلاحات كنظام و حركة فهو يقترب من تنظيم جديد ممّا يوحي بمجهودات لمحاولة تجاوز أزمة أو مسايرة التطورات بأشكالها المختلفة و منه نستطيع القول أن الإصلاحات هي عملية تنظيم هيكلي و بشري بعد انتقال المؤسسة من مؤسسة تابعة للدولة إلى مؤسسة مستقلة. بدأت في فرتيال من ماي 1997، مرّت بمراحل أخذت الإصلاحات مؤشرات إعادة الهيكلة و الاستقلالية و ما نتج عنها من تنظيم داخل المؤسسة للفئات

---

[1] قباري محمد اسماعيل، - علم اجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسة البيروقراطية -، منشأة المعارف، الاسكندرية، دون سنة نشر، ص 307.

[2] قباري محمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 307.

السوسيومهنية سواء توزيع المسؤوليات أو العمل أو الأفراد. فأخذ الإصلاحات أشكالا مختلفة وفقا لظروف المؤسسة.

ه- المؤسسة العمومية الاقتصادية :

أطلق اسم مؤسسة على أية منظمة تؤدي عملا و قد اختلفت وظائف المؤسسة منها المؤسسات الصناعية (المصانع) و هي بدورها على أنواع، صناعات ثقيلة و صناعات خفيفة تنتجها مؤسسات وطنية أو جهوية أو محلية إضافة إلى تنوع المفاهيم السوسيولوجية والاقتصادية و القانونية ذات رؤى و أبعاد متباينة.

- التعريف السوسيولوجي :

طبقت المؤسسة على حالات السلوك العام عند أتباع دوركايم خاصة عندما اعتبروا المؤسسة ضبطا اجتماعيا [1] فالمؤسسة حسب هذا المعنى هي إلزام اجتماعي فعّال اعتبره علماء اجتماع (مثل غورفيتس) مفهوما جامدا لذلك حاول علماء الاجتماع تجاوزه بتحديد خصائص المؤسسة إذ عرفها كارل ماركس أنها تتمثل في عدد كبير من العمال يعملون تحت إدارة نفس رأس المال و في نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع، من أهم شروط المؤسسة عند ماركس العمال و الإنتاج و المكان علما أنه لم يعد حاليا نفس المكان لوجود المؤسسات المتعددة الجنسيات و العابرة للأوطان و مع ذلك فهي تنظيم مثلما أشار T. Pasons -المؤسسة نسق اجتماعي ينطوي على انساق فرعية تقوم بوظائف..- [2]

و ذهب فريق ثالث إلى تعريف المؤسسة : - كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين [3] أضاف إليه بعض الباحثين المقر الذي تنشأ فيه علاقات جماعية و فردية. [4]

ركز علماء الاجتماع و الباحثين في تعريفهم للمؤسسة على التنظيم لأنه يشمل كل أنواع العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية و الإدارية في مكان جغرافي محدد لممارسة نشاطها

---

[1] ر. بودون، ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص ص 579، 580.
[2] ناصر دادي عدون، - اقتصاد المؤسسة -، دار المحمدية، ط1، 1998، ص 9.
[3] نفس المرجع، ص 13.
[4] طلعت إبراهيم لطفي، - علم الاجتماع الصناعي -، دار عكاظ للطباعة و النشر، ط 2، 1989، ص 89.

دون أن نلمس مؤشرات التنظيم و التراتبية في المناصب و الأدوار لأن تعريف المؤسسة أخذ أبعادا تنظيمية و اقتصادية و مكانية أي فضاء جغرافي يجمع فاعلين.

- التعريف الاقتصادي :

عند الاقتصاديين : المؤسسة هي وحدة (unité) تبيع ما تنتجه في السوق وهدفها تحقيق الربح [1] ، جمع التعريف بين الهدف الاقتصادي (الربح) و السوق و عرفها INSEE المؤسسة – وحدة فيزقية أو معنوية تتمتع باستقلالية القرار و إنتاج السلع... [2].

لاحظنا اتفاق حول تعريف المؤسسة بوحدة تحمل دلالتين، دلالة الهيئة المستقلة أي بها كيان طبيعي و دلالة الهيئة سواء فرع أو نشاط محدد و هو ما يجعلها تابعة لشركات أخرى أو مستقلة رغم أن التعريف الثاني أكد على الاستقلالية، فالوحدة هي قريبة للفرع (secteur) و الوحدة في فرتيال هي هيكل فرعي من بنيات القسم و أحيانا المصلحة، و في مديرية الإنتاج تأخذ تسمية الورشة. اجتمعت مؤشرات المؤسسة في الإنتاج و الربح والوسائل التي تملكها المؤسسة مادية و بشرية توجهها لأهداف اقتصادية و اجتماعية و هو ما انطلق منه البعض في تعريفه للمؤسسة العمومية، - المؤسسة هي وحدة اقتصادية تعود ملكيتها للدولة، تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي و تهدف المؤسسة من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع [3].

لكل مؤسسة عمومية نشاط و نشاط فرتيال صناعي – مؤسسة عمومية صناعية – و للمؤسسة وظيفة اقتصادية و هو الإنتاج و الربح و وظيفة اجتماعية من تشغيل وخدمات وهو ما جاء في التعريف مصلحة المجتمع منه المجتمع العام أي استفادة السوق و مجتمع المؤسسة و تكون المؤسسة تابعة للدولة بنسبة فقط، تساوي 34% في فرتيال.

---

[1] J. p periou, " lexique de sciences économiques et sociales", Casbah éditions, Alger, 1999, p 47.

[2] J. p periou, id, p 47.

[3] عمر صخري، - اقتصاد المؤسسة -، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص 34.

- تعريف المؤسسة قانونيا :

عرف المشرع الجزائري المؤسسة العمومية الاقتصادية أنها مؤسسة قائمة على فكرة الشخصية المعنوية باعتبارها الأساس القانوني لاستقلالية المؤسسات خلافا للتجمعات الاقتصادية التي تفتقر إلى ذلك [1] و منه فالمؤسسة الاقتصادية العمومية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسري عليها قواعد القانون التجاري لذلك لجأ المشرع إلى التمييز بين نسقين من المؤسسة، بين النسق الأول العناصر الذاتية المكوّنة للمؤسسة، اسمه التحديد الإيجابي و اعتمد في النسق الثاني التمييز بين المؤسسة الاقتصادية العمومية و المؤسسات الأخرى المشابهة التي سميت التحديد السلبي تضمنها قانون 01/88 [*].

يظهر التحديد الإيجابي في معيارين أساسيين، معيار غائي و معيار شكلي، نصت المادة 2 على المعيار الموضوعي الغائي، تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد و الخدمات و تراكم رأس المال....

حدد المعيار الشكلي في المادة 3 التي نصت على أن المؤسسة إ. العمومية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسرى عليها قواعد القانون التجاري إلا إذا نصت صراحة على أحكام قانونية.

و ضبطت المادة 4 من نفس القانون التحديد السلبي للمؤسسة بالتمييز بينها و بين المؤسسات الأخرى باعتبارها هيئات عمومية مكلفة بتسيير الخدمات العمومية.

فرق لنا المشرع في التحديد الإيجابي و السلبي بين المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات الوظائف الاقتصادية و الخدماتية و المؤسسات الإدارية، و الجزء الذي ينطبق على المؤسسة مكان الدراسة هو التحديد الإيجابي لأن فرتيال مؤسسة عمومية صناعية.

من خلال ما سبق نستطيع القول : المؤسسة الاقتصادية هي تنظيم لأنه الإطار الأساس الذي تعمل ضمنه المؤسسة و يأخذ التنظيم الشكل الاقتصادي لإنتاج سلع و امتلاك وسائل عادية و الشكل الاجتماعي بتجديد علاقات العمل و توزيع و تقسيم العمل و تسيير

---

[1] محمد الصغير بعلي، - تنظيم القطاع العام في الجزائر -، استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص ص 42، 43.

[*] ورد ذلك بموجب القانون 01/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية و القانون 04/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل و المتمم للأمر 79/75 و المتضمن القانون التجاري، المحدد للقواعد الخاصة المطبقة في المؤسسات العمومية.

مواردها البشرية و الشكل القانوني من خلال نصوص الاتفاقيات الجماعية و القانون الداخلي للمؤسسة تبعا للإصلاحات التي عرفتها المؤسسة و بناء على التعريفات ذات الأبعاد المختلفة و الإصلاحات التي عرفتها المؤسسة فإن المؤسسة العمومية الاقتصادية هي هيكل تنظيمي تؤدي وظيفة اقتصادية وتشغل عمال يقومون بوظائف فنية و تقنية و يدوية لذلك صنف العمال إلى فئات سوسيومهنية متفاوتة و تتمتع المؤسسة الاقتصادية بالاستقلالية في التسيير والإنتاج منها –فرتيال- التي تتمتع بالشخصية المعنوية مختلفة بذلك عن المؤسسات الإدارية.

2 - المفاهيم المكملة :

أ- إعادة هيكلة المؤسسة :

ترتكز إعادة الهيكلة على تشجيع المبادرات و الإبداع من أجل الاستعمال العقلاني للموارد البشرية لأن المؤسسة العمومية أصبحت تعاني من فائض عمالي استوجب إعادة النظر في المنظومة الاجتماعية لأن المؤسسة الجزائرية تقوم على مبادئ اجتماعية حتى أصبحت كمية المستغلين أكبر من الحاجة اللازمة اقتصاديا [1].

نظر التعريف إلى إ. الهيكلة أنها إعادة نظر في المنظومة الاجتماعية للتخلص من الفائض العمالي أي تركيز التعريف على النتائج الاجتماعية و من أهم ما وصفت به إ. هيكلة المؤسسة هي – تلك العملية المتبلورة في عملية التغيرات التي أدخلتها الدولة على مختلف بنيات المؤسسة العمومية الجزائرية و التي شملت منظومة التنظيم، تقسيم العمل، السلطة، المشاركة، علاقات العمل، التسيير... تهدف في مجملها الوصول بالمؤسسة العمومية إلى تحقيق قدرة من الكفاءة الإنتاجية عن طريق بعث أدوات جديدة في التسيير و جعلها أكثر قدرة على المنافسة في سوق متحولة... [2].

عندما نتكلم عن فعالية إ. الهيكلة فإنها (إ. الهيكلة) تأخذ معنى إصلاح هيكلي لأنه (الإصلاح الهيكلي) من أبعاده التكيف الذي يفترض نتائج إيجابية و ينظر البعض إلى إ. عادة الهيكلية الاقتصادية معنى التغير.

---

(1) محمد بلقاسم بهلول، - سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر -، الجزء الثاني، 1999، ص 290.

(2) J. Caulson, "l'entreprise Algérienne", l'interview canadienne, <u>l'homme et l'entreprise</u>, les ed de Quebec, n° 1220, Décembre 1996, p 36.

مع ذلك نستطيع التميز مفهميا بين إ. الهيكلة و الإصلاح، تنطوي إ. الهيكلة على تدابير الإصلاح [1].

عرف المجمع (مجمع اسميدال) إعادة هيكلة عضوية بموجب مرسوم رقم 71 الصادر بتاريخ 4 جويلية و القرار رقم 15 بتاريخ 18 أكتوبر 1998، بدأ تفكيك المجمع إلى فروع ثم مؤسسات مستقلة، نتج عن الإصلاحات الخاصة بإعادة الهيكلة تفكيكه المجمع إلى 3 مؤسسات مستقلة هي فرتيال و سومياص و كيميال نتيجة لأزمة مالية و فنية وتقنية، بعد اجراءات نصت عليها قوانين المؤسسة العمومية الاقتصادية المتضمن فرع –فرتيال- في 2001/03/01.

اعتبرنا إعادة الهيكلة عبارة عن تعديل هيكلي أبعاده إصلاحية تنظيمية له انعكاسات اجتماعية، عرفت إ. الهيكلة أشكالا و مراحل منها الاستقلالية.

ب- تعريف الاستقلالية :

الاستقلالية هي – التصرف من طرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها فيما يتعلق بكل أمورها و نشاطاتها المختلفة و بالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج إيجابية، فالاستقلالية تعني الإعداد الذاتي للقوانين و القواعد - [2].

يبدو من التعريف حرية الإدارة في التصرف الذاتي بإعداد القوانين و التصرف في الوسائل و تبتعد عن رعاية الدولة بعدم التزام الدولة أمام المؤسسة في الإنتاج و التمويل و التوظيف... تكون المؤسسة قد عرفت تحوّلات في الأنظمة من التسيير الذاتي إلى التسيير الإشتراكي إلى إعادة الهيكلة و الاستقلالية التي يمكن اعتبارها استراتيجية، يفسره الإتجاه التفاؤلي بالتفعيل التنظيمي و التسييري و الربحي.

ميز النقاد بين الإصلاحات و التحوّلات إذ تكون الإصلاحات مخطط لها في حين نلاحظ أحيانا تداخلا مفهميا مع التطور عند علماء اجتماع التطور و التغير.

---

(1) اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لعربي آسيا، - الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة -، الأمم المتحدة، نيويورك، 2000، ص 2.

(2) انظر سعيد أوكيل و آخرون، - استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية – تسيير و اتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994.

ج- تعريف التحولات :

التحول هو عبارة عند البعض عن تغير مفاجئ أو إعادة تشكيل نمط البناء الاجتماعي و يحدث عادة كمظهر من مظاهر أزمات التطور لحل الصراعات الخطيرة أو للتعجيل بظهور صراعات أو أزمات أخرى. و إذا نشأ عن التفكك ظروف تستلزم إعادة تنظيم العناصر القديمة [1].

استخدم التحوّل في التعريف كبديل للتغير الاجتماعي التلقائي في نظريات التغير الاجتماعي لأن التحوّلات الناتجة عن تغير مفاجئ هي محصلة تفاعلات القوى و المؤسسات منها المؤسسة الاقتصادية أين كانت التحوّلات ضرورة و وسيلة فرضتها ميكانيزمات تحوّلات عالمية، تأخذ التحوّلات معنى الانتقالية transition إذا ربطنا المفهوم الاجتماعي بتاريخية و هيكلته الاجتماعية عندما فسر المفكرون الحركة العامة لتطور المجتمعات البشرية.

ربط ابن خلدون التحول بنظام حركي عندما ربطه بمفهوم العصبية و يتغير الشكل الاجتماعي بظهور عصبية جديدة مرة كل قرن في ثلاثة أجيال [2] ربطها اوغست كونت بنظام وضعي تبعا لمراحل مبنية على المرور من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي آخر و نجد الانتقالية عند ماكس فيبر في نظام مثالي وفقا لمراحل و عند ماركس في قانون حتمية التغير.

يسمح لنا هذا بتكوين تصور حول التحوّل المرحلي للمجتمعات للمرور إلى مستويات أحسن و بالرغم من الاختلاف المفهمي بين التحول و التغير و الانتقال نجد تداخلا في استخدام التحوّل في علم الاجتماع مع التطور و التغير، مع ذلك فالتحوّل أقرب إلى الإصلاح، من الممكن التمييز بين إ. الهيكلية و الإصلاح الهيكلي، فالإصلاح هو تحويل اقتصادي و اجتماعي غير مستخدم إلى هيكل جديد.

---

(1) أ. زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي -، مرجع سبق ذكره، ص 391

(2) M. Boutefnouchet, "la société Algérienne en transition", opu, 2004, p 11.

د- تعريف البطالة :

البطالة هي – تعطل الشخص عن العمل بسبب عدم توفره - [1] و قد عرفت منظمة العمل الدولية ILO البطالة كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى [2].

في العريف الأول كل أنواع العاطلين سواء الذين لم يلتحقوا نهائيا بالعمل أو الذين غادروه، أما التعريف الثاني فإنه ركز على طالبي العمل لأول مرة. بمعنى هناك أنواع من البطالة منها العمال المتحوّلين إلى عاطلين لأسباب أوضحتها أنواع البطالة.

تنوعت البطالة ما بين بطالة إجبارية و بطالة اختيارية و بطالة تكنولوجية وبطالة تقنية و بطالة إحتكاكية و بطالة مقنعة و بطالة هيكلية و من حيث المدة يوجد بطالة مؤقتة وبطالة دائمة.

سنوضح من الأنواع ما له علاقة بموضوعنا نذكر منها :

- البطالة التكنولوجية : تنشأ بسبب التقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج و الاتصال الذي يتطلب تأهيلا عمليا و مهارات فنية عالية. كلما تقدمت التكنولوجيا كلما تطلبت حجما أقل من العمال. و يفسر عند البعض أنه مرتبط باختفاء أو تراجع بعض الأعمال نتيجة تغيرات تكنولوجية [3] بمعنى أن للبطالة علاقة بالتطور التكنولوجي على الرغم من تأكيد أصحاب النظرة التفاؤلية ضعف علاقة ارتفاع معدل البطالة بتطور التكنولوجيا.

ينتج عن البطالة التكنولوجبة أنواع أخرى منها البطالة الهيكلية

- البطالة الهيكلية : هي تغيرات في بنية الاقتصاد إمّا بزوال فروع وظهور فروع أخرى أو تعطل يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد و تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوازن بين فرص التوظيف المتاحة و مؤهلات و خبرات العمال الباحثين عن العمل.

- البطالة الاختيارية : يسميها علماء الاقتصاد البطالة الكينزية و عند علماء اجتماع الحراك الاجتماعي و تنمية الإدارة الذهاب الإرادي. يحدث هذا النوع عندما يترك الفرد عمله أولا يقبل

---

[1] ناتاليا يفريموفا، توفيق سلوم، - معجم العلوم الاجتماعية -، دار التقدم موسكو، 1990، ص 117.

[2] نفس المرجع، ص 117.

[3] J. p Periou, ibid, p 22.

بمستوى الأجر أو لأسباب أخرى، يساوي الذهاب الإرادي نوع من التسريح الجماعي للعمال في فرتيال.

ه- التسريح الجماعي للعمال :

هو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيض من عدد العمال الذين يشغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المالي أو بسبب إعادة تنظيم هيكلي في المؤسسة المستخدمة - [1].

يعتبر التسريح تقنية أو طريقة تطبقها المؤسسة من أجل تخفيض عدد العمال أو التخلص من الفائض لسببين أساسيين هما الأزمات الاقتصادية و سبب الإصلاحات لذلك فالتسريح الجماعي للعمال هو مؤشر من مؤشرات الإصلاحات التي عرفتها مؤسسات الدولة في العالم فانتقلت المؤسسات من التشغيل الكامل إلى تسريح جماعي للعمال أو ما تسميه مداخل تقليل العمالة أو تصغير الحجم [2]

بدأ التسريح الجماعي للعمال في فرتيال بداية من ماي 1997 على مراحل حسب ما تضمنته المادة 3 من قانون 94-09 [3] ثم التسريح بأشكال منها ما تعلق بالذهاب الإداري ومنها ما تمثل في التأمين على البطالة و التقاعد المسبق.

و-الواقع:

هو عبارة عن تمّرس يوحي بالتفاعل في حياة الفرد الاجتماعية و المهنية، يقترب معنى الواقع من الحالة- état- التي تأخذ أيضا معنى الوضع- position- في القاموس الفرنسي.اعتمدنا على وسائل للكشف عنه، من أهمها الاستمارة و السجلات.

---

(1) احمية سليمان، - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1994، ص 272، 273.

(2) لمزيد من المعلومات أنظر، راوية حسن، مرجع سبق ذكره.

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، - المرسوم التشريعي -94-09، الجريدة الرسمية، العدد 134، الصادر في ماي 1994، ص 4.

رابعا : محالات الدراسة

1 - المجال المكاني و الزمني :

أ- المجال المكاني :

تمت الدراسة في –فرتيال- و هي مؤسسة عمومية اقتصادية مختصة في صناعة الأسمدة الفوسفاتية و الآزوتية.

موقعها : تقع فرتيال شرق مدينة عنابة إذ تبعد عنها بحوالي 4 كلم، تتربع على مساحة 108 هـ يحد المؤسسة من الشرق واد سيبوس و تشرف شمالا على البحر الأبيض المتوسط ومن الغرب يحدها حي سيبوس و من الجنوب الطريق الوطني رقم 44.

تحتل المؤسسة موقعا استراتيجيا و حيويا بحكم قربها من الميناء ممّا سهل تصدير المنتوج خاصة الأمونيك و استقبال مواد أولية و يربطها بمناجم الفوسفات سكة حديدية.

نشأتها : نشأت كمؤسسة عمومية إ. بموجب مرسوم رقم 71 الصادر في 4 جويلية 1997 والقرار رقم 15 الصادر في 18 أكتوبر 1998 بعد تفكيك مجمع اسميدال أي إعادة الهيكلة العضوية، كانت فرتيال قبل 1997 فرع من فروع المجمع اسميدال المتكوّن من صومياص و فرتيال و كيميال.

كان مجمع اسميدال بدوره تابعا للشركة الأم –سونطراك- هذه الأخيرة تعود نشأتها إلى 3 مارس 1969 بالتعاون مع الشركة الفرنسية –كرايس- عندما دشنت في 5 ماي 1975 من قبل الرئيس الراحل –هواري بومدين-.

بعد إعادة هيكلة سونطراك، استقل مجمع اسميدال بموجب قرار رقم 258/84 لـ 1984/09/01 الذي حمل نشأة مركز المؤسسة الوطنية لصناعة الأسمدة و المواد الكيميائية تلتها قوانين المؤسسة العمومية الاقتصادية اسميدال 1996 ثم قرار 1997 كما سبق. فظهرت فرتيال فرع من فروع اسميدال ثم مؤسسة مستقلة دعمته قوانين المؤسسة العمومية الاقتصادية المؤرخ في 2001/03/01.

حسب القرارات فإن فرتيال مرّت بإصلاحات تميزت بثلاث مراحل كبرى :

- الانتماء إلى الشركة الأم سونطراك 1984
- فرع من فروع مجمع اسميدال 1997

- مؤسسة عمومية اقتصادية مستقلة

انعكست المراحل على هيكلة فرتيال تنظيما و بشريا، لم تكن مهيكلة إلى مديريات و كل مديرية يتفرع منها هيئات... إذ كانت عبارة عن فرعي الأسمدة الفوسفاتية والآزوتية مهيكلة إلى أقسام :

- قسم الإنتاج : يشمل دائرتين هما دائرة الإنتاج الآزوتية الشمالية و دائرة الإنتاج الفوسفاتية الحيوانية.
- قسم الامونياك و الاستثمار : يتفرع إلى 3 وحدات.
- قسم الصيانة و الهندسة : يشمل 4 دوائر.
- قسم التقنية : يشمل مخبر مراقبة الجودة و دائرة الأمن الصناعي.
- قسم الاستقبال و التوزيع : به 3 وحدات.
- قسم الإدارة و المالية و التجارة : يشمل 3 دوائر و وحدة الوسائل العامة.

و عندما استقلت فرتيال عن جمع اسميدال عرفت بدورها إ. هيكلة و إصلاحات آخرها توقيع الشراكة في أوت 2004.

<u>أسباب اختيار فرتيال :</u>

- أنها مؤسسة عمومية اقتصادية، عرفت مجموعة من الإصلاحات سواء كفرع تابع لمجمع اسميدال أو كمؤسسة مستقلة و تهتم دراستنا بالإصلاحات و كيف تنعكس على الحراك العمالي.
- تعتبر فرتيال بيئة متغيرة تصلح لدراسة الحراك العمالي لأن التغيرات وخاصة الناتجة عن قرارات تؤثر على هيكلة المؤسسة وإ. الهيكلية لها تأثيرات على الموارد البشرية أي أن إ. الهيكل التنظيمي ينعكس مباشرة على إ. الهيكلة البشرية.
- عرفت المؤسسة تسريحا جماعيا للعمال بداية من 1997 و استمر بوثيرة عالية إلى 2001 و ما زالت سياسة التسريح في المؤسسة، من مظاهرها الخروج، من الممكن أن ينتج عنه واقعا جديدا للحراك العمالي.
- توفر المؤسسة على عمال دائمين (850) في 1997 و 869 في سنة 2006 وعمال مؤقتين، يسمح لنا باختيار العينة.

- التسهيلات التي قدمت لنا من طرف المسؤولين، خاصة السيد رئيس علاقات العمل الذي وفر لنا كل ظروف العمل و رئيس مصلحة التربص و التكوين الذي سمح لنا بزيارة كل المديريات و رئيسة دائرة تطوير الموارد البشرية و رئيس مصلحة توظيف/تسيير المسار المهني قدما لنا تقارير شهرية و سنوية عن نشاط المؤسسة و العمال، تمكنا من خلالها ضبط مراحل إ. الهيكلة و توزيع العمال واختيار العينة.

ب- المجال الزمني :

علاوة على الاستطلاع الذي قمنا به في شهر جانفي 2004 (سبقت الإشارة إليه)، نزلنا إلى الميدان بداية من 25 أكتوبر 2005، استغرق الميدان شهرين وأسبوع، أي إلى غاية 26 أفريل 2006، حيث تم توزيع الأيام أسبوعيا بمعدل (02) يومين كل أسبوع (الثلاثاء و الأربعاء) بانتظام من الساعة 8 صباحا إلى الساعة 16.30 مع استغلال عطلة الشتاء و الربيع.

وزع العمل الميداني حسب البرنامج الموالي

البرنامج الأول : 25 و 26 أكتوبر و 2 نوفمبر، مقابلة رئيس علاقات العمل الذي قدم لنا توضيحات حول مراحل هيكلة المؤسسة و استراتيجية التنقل الداخلي للعمال من خلال تجريب دليل المقابلة و سهل لنا تنظيم زيارة لبعض المديريات (م. الموارد البشرية، م. التنظيم و التسيير (سابقا)، مديرية التسويق و م. المراقبة النوعية).

البرنامج الثاني : 2، 8، 9، 15، 16، 22، 23، 29، 30 نوفمبر، دراسة الاتفاقيات الجماعية المتوفرة بالمؤسسة (إ. الجماعية 95، إ. الجماعية 97، إ. الجماعية 98 و إ. الجماعية 2002) و ركزنا على إ. الجماعية 2002 لمقارنة الواقع بما نصت عليه المواد.

دراسة التقارير الشهرية و السنوية حول العمال المعدة من قبل دائرة تطور الموارد البشرية و مصلحة التوظيف و تسيير المسار المهني التابعين لمديرية الموارد البشرية، أخذنا التقارير السنوية من سنة 2003 إلى سنة 2006 أما التقارير الشهرية فقد ركزنا على 2005 و 2006 من أجل المقارنة بين العدد و التنقلات.

البرنامج الثالث : خصصناه إلى تنظيم مقابلات مع 3 إ. مسيّرة و رؤساء هيئات + رئيس علاقات العمل الذي انتقل إلى رئيس إدارة العمال و مقابلة مع رئيس مصلحة الأجور و رئيسة دائرة تطور الموارد البشرية و رئيس مصلحة التوظيف/تسيير المسار المهني و 2 نقابيين.

- تطيق الاستمارة : تتطلب تطبيق الاستمارة بالمقابلة حوالي شهرين (شهر و 24 يوم) بالموازاة أحيانا مع استخدام دليل المقابلة، لم توزع سوى 27 استمارة في وحدات الإنتاج NH3، Nitrate، Amoniac، تطرا لعدم تمكن الفئات القائمة أو المشرفة على الإنتاج ترك العمل و لو لدقيقة ممّا اضطرنا إلى ترك الاستمارة عند المسؤولين و استرجاعها بعد يومين.

2 - المجال البشري :

تشغل فرتيال 1228 عاملا مقسمين على ثلاث مجموعات، 869 عمال دائمين و317 مؤقتين، و 42 متعاقدين موزعين على خمس فئات سوسيومهنية، إ. مسيّرة، إ. عليا وإطارات و إ. تحكم و منفذين مثلما هو مبين على الجدول.

جدول رقم -1- مجموع عمال فرتيال

الفئات السوسيومهنية / نوع العمل	إ. مسيّرة	إ. عليا	إطارات	إ. تحكم	منفذين	المجموع
دائمون	04	60	404	382	19	869
مؤقتون	00	00	31	132	154	317
متعاقدون	00	00	42	00	00	42
المجموع	04	60	477	517	19	1228

المصدر.
Gestion R.H, activité gestion de carrière, l'effectif de la filiale durant le 1er trimestre 2006

تتوزع الفئات السوسيومهنية على 6 مديريات + التنسيق الأمني بتفاوت اعتمدنا نفس المنهج و التقنية لاستخراج نسب الفئات من كل مديرية أي 36% من كل مديرية، و هو ما انطبق على الفئات الثلاثة (إ. عليا و إطارات متوسطة و إ. تحكم).

إ. عليا : 60 اخترنا منهم ≅ 36% = 21

إ. متوسطة : 404 اخترنا منهم ≅ 36% = 145

أ. تحكم : 382 اخترنا منهم ≅ 36% = 137

أما إ. المسيّرة فقد التقينا بـ 4 رغم أن العدد النظري 6 و أمام الحركة النقلية فالعدد الفعلي المتبقي هو 4 و بالتالي يساوي 100% في حين اقتصر استجواب المنفذين على 3، 1 من المعاد تشغيلهم من جملة 7 في وحدة Amoniac، التقينا بـ 4 لأن البقية (3) في عطلة سنوية و استجوبنا 2 من الدائمين فيصبح عددهم 3 من 19 = 15.78% من المنفذين، ذلك يعد إطارا لإختيار و تحديد خصائص العينة.

3 - **العينة و خصائصها :**

أ- **شروط اختيار العينة :**

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لأن المجتمع غير متجانس و لا نقصد يه الجنس فقط في الدراسة لأننا لم نركز على التفيئة الجنسية، و إنما اهتمامنا حول تباين الفئات السوسيومهنية لأن تصنيف كل فئة يختلف عن الفئة الأخرى سواء في السلم المهني أو المكانة السوسيومهنية أو المستوى التعليمي و المهني... .

تساوي الطبقات –الفئات السوسيومهنية- مثلما سيأتي في خصائص العينة، أما عشوائيا فقد تم تطبيق المعاينة برقم عشوائي [1] واحد (1) أضيف إليه معامل الرفع (2) وهو الحد الأدنى، فيصبح ترقيم العينة (الاستمارات) 2، 5، 8... مع العلم أن الترقيم التسلسلي لقائمة العمال الدائمين هو برموز و نظرا للحركة النقلية و الاستمارات و تهيئة المناصب وعدم التمكن من استجواب بعض الأفراد بسبب ظروف العمل، فضلنا ترقيم القائمة من جديد حتى لا يتكرر نفس الرمز في استجوابين بدل من استجوب واحد، علاوة على ما طلب منا أثناء اختيار العينة أي إلغاء الترميز الذي يحمله كل عامل.

تحصلنا من الترقيم التسلسلي على 286 مفردة، أضفنا إليهم 21 إ. عال و 3 منفذين فيصبح عدد العينة 310 من مختلف الفئات السوسيومهنية و هو ما يساوي 35.67 ≅

(1) فضيل دليو، - أنواع المعاينة في العلوم الاجتماعية -، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 165.

36% من المجموع الكلي للعمال الدائمين (869 عامل)، إذ كان الهدف معاينة 50% و هو ما يمثل 435 لكن ظروف بعض العمال (خاصة الإنتاج) لم تسمح بتوسيع العينة إما بسبب عمل التناوب أو ضرورة ملازمة العمل و عدم التمكن من استجوابهم و لو لمدة دقيقة في وحدات Nitrique ،Nitrat ،NH3... .

توزعت العينة على كل المديريات مثلما شملت كل الفئات السوسيومهنية لأن المعاينة هي مسح بالعينة.

بالنسبة للمديريات تماثلت نسبة الفئات من المديريات مع نسبة للعينة والنتيجة يوضحها الجدول رقم - - .

جدول رقم -2- يوضح التمثيل على مستوى المديريات

الفئات / المديريات	إ. مسيّرة	إ. عليا	إطارات	إ. تحكم	منفذين	المجموع
المديرية العامة (*)	00	04	07	03	00	14
مديرية الإدارة	01	14	44	39	00	98
م. الموارد البشرية	00	10	45	28	00	83
م. تقنية	01	08	40	09	00	58
م. الصيانة	00	12	98	49	04	163
م. الإنتاج	01	08	120	128	14	271
م. Manutention	00	01	24	64	01	90
التنسيق الأمني	01	03	26	62	00	92
المجموع	04	60	404	382	19	869

المصدر.
DRH, SVE recrutement/gestion de carrière, "rapport d'activité du personnel permanents", mois de Mars 2006.

(*) لم تدرج المديرية العامة في تعداد المديريات الأخرى و منه فالعدد يساوي سبعة.

عندما أخذنا ≅ 36% المماثل لنسبة العينة من كل مديرية بما فيها المديرية العامة فإن العدد الجزئي يكون المديرية = 4 من 14، مديرية الإدارة = 35 من 98، مديرية الموارد البشرية = 30 من 83، المديرية التقنية = 21 من 58، مديرية الصيانة = 58 من 163، مديرية الإنتاج = 97 من 271، مديرية Manutention = 32 من 90، التنسيق الأمني = 33 من 92، يعطينا مجموع العينة 310.

على مستوى الفئات تمت مراعاة نفس النسبة عند فئة (إطارات عليا، متوسطة، إ. تحكم). فيصبح العدد كما يأتي :

إ. عليا = 21، إ. متوسطة = 145، إ. تحكم = 137، المنفذين = 03 نضيف إليهم إ. مسيّرة فيعينا 310 (≅ 36%) يشير هذا إلى نوع من خصائص العينة.

ب- خصائص العينة :

تساهم البيانات الأولية في التسيير التنبؤي للعمل و تعكس في نفس الوقت تاريخ المؤسسة أو ما يسمى في لغة الإدارة ثقافة المؤسسة.

تميزت العينة باللا تجانس بانقسامها إلى فئات خمسة هي :

فئة إ. مسيّرة	: 4	من أصل 6 نظريا	و هو ما يساوي 01.29% من العينة فعليا
إ. عليا	: 21	من أصل 60	و هو ما يساوي 06.77% من العينة
إ. متوسطة	: 145	من أصل 404	و هو ما يساوي 46.77% من العينة
إ. تحكم	: 137	من أصل 382	و هو ما يساوي 44.19% من العينة
منفذين	: 03	من أصل 19	و هو ما يساوي 0.19% من العينة

يبدو من النسب أن التمركز عند فئتين هما إ. متوسطة و أ. تحكم شكلا 90.96% من مجموع الفئات و هو ما يفسر أهمية الشهادة الأكاديمية و المهنية ممّا يترجم نوع الوظائف والنشاطات و تسمح تلك الخصائص بتحليل الوظائف التي تعاني من ازدحام و الوظائف التي تعاني من عجز و التعرف على الوظائف التي تتميز بارتفاع معدل دوران أكثر مثل الوظائف الفنية [1] فيتم توجيه العمال بإعادة التوزيع داخل المؤسسة. و من خصائص العينة أيضا ما حدّد في البيانات الأولية للمحور الأول من الاستمارة.

[1] أحمد ماهر، - تقليل العمالة -، دار الجامعة، 2000، ص 85.

1. الجنس

يتكون مجتمع فرتيال من جنسين، تمثلت حسب العينة في 274 رجال و 36 نساء أي 88.38% ذكور و 11.61% إناث، لم تعكس العينة نسبة الذكور العالية فقط بل أن التركيبة الجنسية للذكور هي البارزة في المؤسسة 800 (92.05%) 69 نساء (07.94%) و هو ما بين أن فضاء فرتيال ما زال رجاليا خاصة في وحدات الإنتاج بسبب طبيعة العمل من جهة وتسريح النساء من جهة ثانية في بعض الفروع والدوائر سابقا مثل CU1 وCU2.

اختلف توزيع الجنس، فالرجال تواجدوا بكل الفئات و اقتصر انتشار النساء على فئات ثلاثة كما يأتي في الجدول الخاص بالجنس.

جدول رقم -3- خاص بتوزيع الجنس على الفئات س مهنية

الفئات	إ. مسيّرة		إ. عليا		إطارات		إ. تحكم		منفذين		المجموع	
الجنس	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	04	1.29	15	4.84	121	39.03	131	42.26	03	0.96	274	88.38
أنثى	00	00	06	1.93	24	7.74	06	1.93	00	00	36	11.60
المجموع	04	1.29	21	6.77	145	46.77	137	44.19	03	0.96	310	99.98

بيانات ميدانية : س1

2. السن

يقدر متوسط الهيكل العمري للعينة حسب س2 ≅ 41 فهو هيكل عمري كهل كبير نسبيا و منه يمكن القول أن العينة تتميز بهيكل la toupie أو le champignon كما يسميه بعض المختصين لأنه (الهيكل العمري) يأخذ أشكالا مختلفة، مع توجه المؤسسة حاليا نحو تشبيب الهيكل بتشغيل 129 (إ. إدماج) ما بين 2005-2006 أقل من 30 سنة و لذلك يشكل الهرم العمري من (طبقات) و هي الفئات السوسيومهنية، فيعطينا هيكل، صغير السن و هيكل متوسط و كبير السن ممّا يجعل العمر يتفاوت و هو ما يندرج في الجدول رقم - -.

جدول رقم -4- يوضح السن

الفئات	إ. مسيّرة		إ. عليا		إطارات		إ. تحكم		منفذين		المجموع	
السن	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 25	00	00	00	00	01	0.32	00	00	00	00	01	0.32
25 - < 30	00	00	00	00	00	00	01	0.32	00	00	01	0.32
30 - < 35	00	00	00	00	03	0.96	01	0.32	00	00	04	01.29
35 - < 40	00	00	01	0.32	28	9.03	05	1.61	00	00	34	10.96
40 - < 45	00	00	09	2.90	31	10	32	10.32	00	00	72	23.22
45 - < 50	02	0.64	06	1.94	16	5.16	52	16.78	01	0.32	77	24.84
50 - < 55	01	0.32	02	0.64	62	20	21	6.77	02	0.64	88	28.38
55 - < 60	01	0.32	02	0.64	02	0.64	25	8.06	00	00	30	9.67
60 فما فوق	00	00	01	032	02	064	00	00	00	00	03	0.96
المجموع	04	1.29	21	6.77	145	46.77	137	44.19	03	0.96	310	99.98

تتوزع الفئات العمرية في الجدول على 9 فئات تبدأ من اقل من 25 سنة إلى 60 فما فوق.

يتمركز سن العينة في ثلاث فئات، فئة 40 - < 45 سنة ب 72 (23.22%) موزعين على 9 إ. عليا و 31 إ. متوسطة و 32 أ. تحكم و 77 عند الفئة العمرية 45 - < 50 (24.84%) موزعة على 2 إ. مسيّرة و 06 إ. عليا و 16 إ. متوسطة و 52 أ. تحكم 01 من المنفذين، و تشكلت الفئة 50 - < 55 سنة من 88 (28.38%) ، 1 إ. مسيّرة و 2 إ. عليا و 62 إ. متوسطة و 21 أ. تحكم 2 من المنفذين، من 88 يوجد 73 قريبين من سن التقاعد القانوني لذلك حاولت الإدارة العامة دفعهم إلى التقاعد غير أنهم رفضوا بسبب عدم الاستجابة لطلباتهم في مقدمتها رفع الأجر.

لا تمثل الفئات الثلاثة أعلى نسبة في العينة (76.44%) فقط و إنما عند مجتمع المؤسسة أيضا إذ قدرت نسبة السن ما بين 40 - < 60 سنة 68.92% يعني 599 من 869

عامل تتمثل أهمية السن في بناء الهرم العمري الذي يساعد على بناء المخططات الآنية والمستقبلية لترجمة السن العام و السلوكات المهنية و تطبيق استراتيجية الهندسة البشرية.

استخلصنا من الهيكل العمري، خاصية يمكن أن تؤدي إلى ارتفاع دوران العمال الخارجي من خلال آلية التقاعد و هو ما يمكن أيضا أن يسمح بحركة الدخول (التوظيف) أو دوران داخلي في حالة عدم التوظيف.

يتقاطع السن مع مؤشرات أخرى منها الأقدمية لأنه كلما تقدم السن في العمل كلما زادت الأقدمية.

3. الأقدمية

يساوي متوسط الأقدمية (حسب س 3) عند العينة 15 سنة، لكنه يختلف من مجموعة إلى أخرى حسب الجدول رقم - - .

جدول رقم -5- يبين الأقدمية

الأقدمية	أقل من 5		5 - < 10		10 - < 15		15 - < 20		20 - < 25		25 - < 30		30 فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الفئات	20	06.45	08	02.58	13	04.19	51	16.45	91	29.36	106	34.19	21	06.77	310	99.99

بيدو من الجدول أن أغلبية المستجوبين لهم أقدمة ما بين 15 سنة إلى أقل من 30 سنة لكن أكبر فئة عمرية هي الفئة بأقدمية ما بين 25 - <30 سنة ب 106 (34.19%) وهو ما عكس هيكل السن و إذا اعتبرنا الأقدمية من مؤشرات الترقية فإن معظم العمال استفادوا من الترقية خاصة أن تقدم الترقية بتقدم السن فيتحرك العامل تصاعديا أكثر من مرة و هو ما سنكشفه في الجدول رقم - - الخاص بالأقدمية والتنقلات، مع العلم أن الأقدمية بتقدم السن في المراحل العمرية المتقدمة تفرمل الترقية.

لا تكتسي الأقدمية أهمية في حركة الترقية فقط فقد اعتمدت عليها المؤسسة في وضع خريطة النمو الوظيفي بتحليل هيكل و حركة العمالة اللذان حددهما مدخل تقليل العمالة في ثلاث خطوات، (أدوات، تحليل الهيكل و تحليل حركة العمالة) [1]، بتحديد من سيبقى و من سيخرج أي إعداد قائمة التقاعد و التقاعد المسبق.

تتقاطع الأقدمية مع مؤشرات أخرى مثل المستوى التعليمي.

4. المستوى التعليمي

جدول رقم -6- يعكس المستوى التعليمي للعينة

المستوى التعليمي / الفئات	جامعي	مهندس تطبيقي	تقني سامي	ثانوي	متوسط و أساسي	ابتدائي	لا يعرف القراءة و لا الكتابة	المجموع	
إ. مسيّرة	03	00	00	00	01	00	00	04	01.29
إ. عليا	14	05	01	01	00	00	00	21	06.77
إ. متسطة	24	12	10	24	71	04	00	145	46.77
إ. تحكم	00	00	02	18	36	64	17	137	44.19
منفذين	00	00	00	00	01	01	01	03	0.96
المجموع	41	17	13	43	109	69	18	310	99.98

بيانات ميدانية، س 4

يتنوع و يتفاوت المستوى التعليمي (س 4 من الاستمارة) عند أفراد العينة، إذ تشغل فرتيال كل المستويات التعليمية و المتمثلة في 7 مثلما هو موضح بالجدول، لكن كثافة العدد نلاحظها عند 4 مستويات يتقدمها المستوى المتوسط و الأساسي 109 (35.16%) ثم المستوى الابتدائي 69 (22.25%) و هي مستويات محدودة تم توظيفها في السبعينات ومنتصف الثمانيات بسبب نقص المؤهلات، عوّضت الفئات المستوى التعليمي المحدود بالتكوين المهني كما سيأتي في فصل واقع المسار المهني للفئات السوسيومهنية. تأتي فئات

[1] أحمد ماهر، - المرجع السابق، ص 84.

المستوى الثانوي في الرتبة الثالثة 43 (13.87%) و يقترب منه أصحاب المستوى الجامعي 41 (13.22%). إذ جمعنا المستوى الأكاديمي و المهني العال ما بين جامعي و مهندس تطبيقي و تقني سام فإن النسبة ترتفع إلى 22.90% و هو انتقال نوعي في سياسة التوظيف بالانفتاح على الحاملين للشهادات بتوظيف 129 ما بين 2005-2006 و حتى في إعادة التشغيل هناك توجه نحو الإطارات مثال عن ذلك سنة 2004

إعادة تشغيل 1 إ. دراسات	مستوى II فئة 16 فرع 0 درجة 1
إعادة تشغيل 1 Auditeur	مستوى II فئة 17 فرع 0 درجة 1
إعادة تشغيل 1 مفتش احتياط	مستوى II فئة 14 فرع 0 درجة 1
إعادة تشغيل 1 رئيس فرع تخطيط م1	مستوى II فئة 16 فرع 0 درجة 1
إعادة تشغيل 1 رئيس فرقة	مستوى II فئة 15 فرع 0 درجة 1
توظيف 1 طب عام	مستوى II فئة 20 فرع 0

مع ذلك ما زالت خصائص المستوى التعليمي لمجمع فرتيال محدودة في مستوى تعليمي متوسط أو أساسي 302 (34.75%) و ابتدائي 226 (26%) و 112 لا يعرف القراءة و لا الكتابة (12.88%) مقابل 118 جامعي (13.57%) و 40 مهندس تطبيقي و 111 مستوى ثانوي (12.77%).

5. ممارسة عمل قبل التوظيف بالمؤسسة

أجاب عن السؤال 5، 208 ما يعادل 67.09% بلا أي لم يمارسوا أي نشاط و أول توظيف لهم كان بالمؤسسة مقابل 97، 31.29% -نعم- مارسوا نشاطا قبل الالتحاق بالمؤسسة و 5 دون إجابة 01.61%. تفسر إجابة 67.09% ممارسة أول عمل لهم في المؤسسة بضعف الحراك القطاعي لعدم التنقل من قطاع إلى قطاع بسبب احتكار القطاع II للشغل فترة النظام الاشتراكي ممّا أدى إلى استقرار في نفس المؤسسة و هو ما اعتمدته مداخل و دراسات من متغيرات تحسين الوضعية أي ما يقابل في دراستنا الحراك الصاعد وتقييم المسار المهني من خلال النشاط الممارس داخل المؤسسة.

6. يشير السؤال 6 إلى نوع النشاط الممارس أثناء الالتحاق بالمؤسسة، فاتضح أن 125 التحقوا بالإنتاج (40.32%) و 66 وظفوا بأعمال تقنية (21.29%) و 64 بالإدارة (20.64%) و 25 بالتسويق (08.06%) و 20 بالأمن (06.45%).

نلاحظ تنوّع النشاط مع ميل التوظيف نحو وحدات الإنتاج (40.32%) لأن طبيعة نشاط فرتيال هو إنتاج صناعات بتروكيماوية (أسمدة فوسفاتية و آزوتية)، وهو ما يتطلب في نفس الوقت نشاطات و مهن ذات طابع تقني و فني و تسويق و أمن و غيرها.

طرحنا السؤال على العينة لأنه أثناء تطبيق دليل المقابلة تبين أن عامل من عوامل تنمية المسار المهني النشاط الممارس و لذلك فإن من الخصائص التي يبرزها السؤال أيضا اختلاف المسار المهني للعينة سواء بتحسين الوضعية أو تغيير تصنيف الفئة.

7. يهتم السؤال السابع من البيانات الأولية بالفئة التي صنفت بها أول مرّة، كانت الإجابة في احتمالات الجدول.

جدول رقم -7- خاص بالفئة التي صنفت بها بداية العمل

الفئات	ت	%
إ. مسيّرة	00	00
إ. عليا	09	02.90
إ. متوسطة	110	35.48
إ. تحكم	84	27.09
منفذين	107	34.51
المجموع	310	99.98

لم يصنف أي فرد من العينة في فئة إ. مسيّرة ممّا يؤكد أنها تكتسب بواسطة مؤشرات عديدة الأقدمية، مستوى تعليمي و شهادة مهنية، من خصائص العينة الحراك بين الفئات بسبب اختلاف الحراك الكمي للفئات حاليا، من جهة و الانتقال النوعي من جهة ثانية كما سيأتي في الحراك الكمي و الحراك النوعي من الفصل الثاني لأن معظم الفئات تغير تصنيفها و هو ما يأتي في س 8.

8. هل تغير تصنيفك ؟

جدول رقم -8- خاص بتغير التصنيف

الفئات	ت	%
تغير	216	69.35
لم يتغير	94	30.64
المجموع	310	99.99

تغير تصنيف 216 من أفراد العينة و هو ما يعادل 69.35% مقابل 94، 30.64% لم يمسهم أي نوع من التنقلات و منه مكن القول أن خصائص العينة حسب س 8 مسها الحراك أفقيا أو عموديا لأن 69.35% تغير تصنيفهم و لا نقصد بالتصنيف الحراك الصاعد بالترقية و إنما يمكن أن يتغير التصنيف دون ترقية لكن ما ميز التغير هو الحراك العمودي 60.64% أكثر من الحراك الأفقي 39.35%.

خلاصــة :

توصلنا من ما طرح في الفصل الأول إلى مجموعة من الملاحظات من أهمها :

- محاولة البناء المنهجي لما جاء في صياغة الإشكالية أي الانطلاق من العام إلى الخاص و أحيانا العودة بالبناء من الخاص إلى العام.
- اعتماد التساؤلات الفرعية وحدات أساسية في الرسالة فأصبح كل سؤال فرعي فصل من الفصول و هي محاور الاستمارة في نفس الوقت.
- اعتبرنا المعالجة المفهمية خلفية لفهم الموضوع لأن التعريفات كانت من طرح نظري (المداخل) و دراسات ميدانية و أطروحات و تحقيقات و من الميدان، ممّا سهل نوعا ما تحليل المعطيات المختلفة نظرية و ميدانية.
- تبرز أهمية البيانات الأولية على العموم في تحليل هيكل الفئات السوسيومهنية و منه حركة العمال لذلك تم توظيف البيانات الأولية في تحليل البيانات التي جاءت في جداول بسيطة و مركبة و أشكال و أحيانا مقارنتها بالمداخل والدراسات و البحوث و هو ما يأتي في الفصول الأخرى.

تمهيد :

ركزنا في الفصل الثالث على مؤشرات و ميكانيزمات الحراك الداخلي للعمال (الفئات السوسيومهنية).

نقصد بالمؤشرات العوامل التي تحكمت في تنقلات العمال من 1997-2006 ناقشتها نظرية الحراك الاجتماعي عندا بينت عوامل و هيئات التوجيه، اختبرنا المؤشرات في دراستنا بمعايير الاحتفاظ بالعمال الدائمين و آليات إعادة التوزيع أمّا الميكانيزمات فالمقصود بها تأثير الإصلاحات على حركية العمال بالدخول و الخروج و تصنيف الفئات السوسيومهنية في السلم المهني ممّا يوحي بالتراتيبية، اهتمت به أيضا نظرية التدرج الاجتماعي و بما الظاهرة سوسيو اقتصادية فقد استعنا –علاوة على الحقل المعرفي السوسيولوجي- بالحقل الاقتصادي حول أواليات السوق لذلك تعددت التفسيرات بالاعتماد على مداخل تتطلب نوع من التفاعل على طريقة Lenski و Blav عندما اهتما في دراستهما على تحليل أنماط التفاعل التنظيمية، فالهدف من النظريات باتجاهاتها المختلفة هو بناء تصور حول تعددية الأبعاد على اعتبار أن كل متغير يشكل في الأصل حقل من حقول الحراك.

تضمن الفصل ثلاثة عناوين أساسية، تفرع عن كل عنوان إلى عنوانين فرعيين كما هو مبين في مخطط الفصل.

أولا : المداخل المفسرة لحراك العمل و العمال

1 - نظرية الحراك الاجتماعي :

نشطت نظرية الحراك في فترة الستينات و السبعينات و اعتبرت انقلابا في بنية المجتمع لذلك كان التساؤل يدور حول تعديلات البنية الاجتماعية على حركية الأفراد، اهتمت نظريات بالتحليل أي السؤال عن عوامل التوجيه (بودون و كاهل) و نظريات اهتمت بالوصف بقياس مجددات وضع الفرد و مؤشراته و بين الوصف و التحليل هناك مفارقات منها الخاص بالنتائج و منها الخاص بتطور الحراك إذ تكلمنا عن نظرية الحراك الاجتماعي فإن سوروكين Pitrin Sorokine من مؤسسيها. أثار سوروكبن إشكالية إفراز المجتمعات أواليات ينقاد الأفراد بواسطتها من موقع اجتماعي أصلي إلى موقع اجتماعي محقق و هو ما درسنا به الحراك الصاعد بين الفئات في الجدول رقم – 08 – يكون الحراك عند سوروكين في ثلاث هيئات (عوامل التوجيه) هي العائلة و المدرسة و الظروف التاريخية [1] مثل الحروب التي تساعد على الترقية و رغم حديثه عن الدور الكبير للمجتمع و المدرسة في توجيه الأفراد بشكل يعيد إنتاج البنيات الاجتماعية فلا يكون الحراك دائما مرضيا.

حلل المنظور السوسوكينني ميكانيزمات التوجيه (سماه التصفية) من خلال هيكل اجتماعي خاص بمجموعة من الأفراد في نسق متكون من هيئتين A و B، يعطي A خصائص فردية و B مزودة بخصائص بنيوية ملخصة في الشكل (أ).

الشكل (أ) ميكانيزمات التوجيه

A – (i)		A – (i,j)		A – (i,j,k)
B – (i)	R (v,v)	B - (i,j)	B (w,x)	B – (i,j,k)
C – (i)		C - (i,j)		C – (i,j,k)
N – (i)		N - (i,j)		N – (i,j,k) (*)

المصدر.

R. Boudon, "inégalité des chances et mobilité sociales dans les pays industrielle", Armand colin, collection V, 1973, p17.

(1) id, p17.

(*) A يمثل العائلة، i النجاح المدرسي، j الفرع التربوي، v,v خصائص مختلفة للعائلة، B تمثيل النظام المدرسي بخصائصه w,x,k.

يكون الحراك عند سوروكين نتيجة معقدة لتصفية الأفراد و الهدف من أعماله هو دراسة متغيرات الحراك في المجال الزماني و المكاني، فنلاحظ أن التطور التكنولوجي والاقتصادي ساهما في تعديل النسق المركب لهيئات التوجيه بتخفيض التجانس بين البنيات العائلية و البنيات الاقتصادية و الطلب على الأفراد المؤهلين [1] فضعف دور العائلة و تدعم دور المدرسة الذي اهتم به ر. بودون B. Boudon.

حدد ر. بودون بدوره عوامل الحراك في العائلة و المدرسة لكن ركز على المدرسة باعتبار التعليم مؤشرا هاما في تحسين الوضع الاجتماعي و نجاح اجتماعي و هو ما فسّر الطلب المتزايد على العلم من الحرب العالمية الثانية إلى غاية السبعينات بسبب التطورات التكنولوجية و انعكاساتها على أهلية الوظائف من ناحية و ما يعد به التعليم من دخل و وضع اجتماعي [2] من ناحية ثانية لأن الشهادة هي ضرورية حتى و إن لم تعد عاملا كافيا للحراك الصاعد و الحصول على موقع اجتماعي مهني مرغوب فيه [3] فقد ساهم على الأقل في حماية العامل حاليا من الطرد 19.35% احتفظوا بالعمل بإعفاء المهندسين والتقنيين السامين من التسريح حتى في حالة الفائض منحت لهم نقطة 60% و هو ما أكدت عليه مداخل المسار المهني و تحقيقات INSEE.

أشار ر. بودون إلى نظام المسار المهني عندما تكلم عن الحراك العمودي داخل الجيل الواحد أثناء مقارنته بين الطبقة التي ينتمي الفرد إليها بداية عمله و الطبقة التي حققها نهاية عمله عندما ربط العوامل بهيكلة و نظام المؤسسة لأن الحراك السلمي أو العمودي بكل أشكاله هو جزء من نظام المؤسسة لهذا ترجم علماء اجتماع الحديث قياس و دراسة العوامل منهجيا في نموذج رياضي باقتراح نظرية الحراك الاجتماعي، و تفاوتت الحظوظ تعبيرا عن حدود الحراك و نتيجة لمجتمعات معقدة.

إذ اعتبرنا التعليم وعدا بوضع أحسن بالدول الصناعية فترة الحرب ع II إلى فترة السبعينات، فإن الظروف التاريخية كانت عاملا أساسيا في تحقيق حراكا صاعدا بالمؤسسات الجزائرية ممّا دعم دور الأقدمية فيما بعد. عندما كان للعوامل الايديولوجية علاقة قوية في

(1) R. Boudon, "inégalité des chances … ", ibid, p 16.
(2) ibid, p 18.
(3) ر. بودون و ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص 278.

الإسراع بترقية فئات دون أخرى و هذا ما أورده Duhrendorf في سياق الطلب على الايديولوجيا، يكافأ فيها الايديولوجي و السياسي أكثر من الفئات الأخرى.

ثم تفتحت (المؤسسات) على الجامعات بتوظيف إطارات خاصة سنة 2001 بفرتيال عندما كانت فرعا من المجمع مع ذلك تبقى الأقدمية عاملا هاما في الترقية إذ سمحت ل 39.54% من العينة مقابل 33.84% خاص بالمستوى التعليمي الذي أولاه عدد كبير من علماء اجتماع الحراك الاجتماعي قيمته في السلم إذ اعتبر ت. برسونز T. Persons أيضا المدرسة و العائلة أنساقا فرعية لهما الدور الأساس في تفاوت الفرص للجيل، تشكل العائلة نسقا تضامنيا يتقاسم فيه الأفراد وضعا اجتماعيا، لا تكون الأوضاع والأماكن الاجتماعية متشابهة داخل العائلة لاختلاف المستوى و المكانة و المهنة و المؤهلات و القدرات فتصبح العائلة هي الموجه و يمكن أن تفتح فرص الترقية في السلم الاجتماعي والمهني لكن تبقى الخصائص الفردية و النسق الاجتماعي [1] من محددات وضع الفرد الاجتماعي و المهني خاصة المجتمعات المفتوحة لأنها تحد من النسق التضامني للعائلة وتضعف الرابطة بين المدرسة و النسق التدرجي.

أكد علماء اجتماع الحراك و الباحثين حول العوامل المسؤولة عن الحراك في الزمان و المكان و المهتمين بقياس تأثير الوضع الاجتماعي للفرد (الوصف) على متغيرين أساسيين العائلة و المدرسة.

لم نوجه اهتمامنا إلى العائلة و المدرسة في دراستنا لأننا لم نركز على الحراك بين الأجيال و تأثير وضع الأب و المستوى التعليمي... على وضع الفرد و إنما اهتمامنا مركز على الحراك داخل الأجيال التنظيم الرسمي.

و لذلك فالنظريات هي إطارا مرجعيا معرفيا و منهجيا أخذنا بها عندما اعتبرت أن كل وضع يوجه بفعل هيئات، قابل لعائلة في دراستنا المؤسسة الصناعية فرتيال والسياسة التي اتبعتها في تنمية المسار و إستراتيجية توجيه الحراك و أخذنا من نسق المدرسة المستوى الأكاديمي –الشهادة العلمية- التي أكدت عليها كل المداخل و الدراسات و كيفية البحث منهجيا حول العلاقة السببية منها مؤشرات الترقية في الجدول رقم -8- عندما حاولنا الربط بين

---

[1] ر. بودون و ف. بوريكو، المرجع السبق، ص 280.

الحراك بالترقية و المؤشرات المختلفة و البحث أيضا في الزمان سواء للتوصل إلى وثيرة الحراك فترة التسيير الاشتراكي و الاستقلالية أو المقارنة بين بداية العمل والمسار المهني للفرد عندما بين أصحاب الحراك الاجتماعي اختلاف وثيرة الحراك بين المجتمعات الصناعية و التقليدية و اختلافه (الحراك) زمنيا بالنسبة للدولة الواحدة عندما لاحظ Svolastoga أن الحراك في القرن الثامن عشر أقل من القرن العشرين و قد توجه اهتمامنا إلى المقارنة بين فترة النظام الاشتراكي و اقتصاد السوق أكثر و هو الاستفادة من نظريات الحراك من الدراسة البيوغرافية و العرض التاريخي لمسار الفئات السوسيومهنية مع العلم أن المسار و واقع الحراك لمختلف الفئات لا يكون مستقلا عن الإصلاحات داخل المؤسسة.

2 - نظرية التدرج الاجتماعي : Théorie de stratification

يعرف التدرج على أنه ترتيب هرمي للأفراد في السلم الاجتماعي أو السلم المهني، يربطه البعض بنظام القيم [1].

لقد ارتبطت جذور التفاوت و اللا مساواة بالفكر الفلسفي عندما أثير في رؤى معنوية لهرمية الجماعات الاجتماعية كنموذج سياسي في جمهورية افلاطون في حين ركزت الفلسفة الإصلاحية على مشكل الامتياز و اقترحت مجتمعا متساويا ثم تضمنها فكر ماركس الذي تحول إلى مرجع نظرية التدرج الاجتماعي.

ميّز النقاد في الدراسات السوسيولوجية للتدرج بين علم الاجتماع الماركسي وعلم الاجتماع الأمريكي.

حدد كارل مركس لتدرج من المكانة للجماعات الاجتماعية عندما وضعت المقاربة الطبقات في سياق سيرورة تاريخية إذ بين ماركس أن علاقات الإنتاج هي السبب في وجود الطبقات أي أن التدرج مرده وجود طبقات اجتماعية (بقة برجوازية طبقة البروليتاريا) تربطها علاقات صراع بسبب تفاوت الملكية و السلطة و الوجاهة، نجد في البينة الثنائية طبقة مهيمنة و طبقة مهيمن عليها و عدم وجود طبقات أخرى هو تصنيف كل الفئات خارج قوة

---

(1) Claude Rivière, "La stratification sociale", système social, librairie Larousse, 1977, p p 20, 21.

العمل يقول التوسر –من أصغر موظف في البرق و البريد إلى المدرس- [1] لأن الفائض مستمد فقط من جهد العمال، الكل يقبض من فائض القيمة التي ينتجها عمال الصناعة مع تفاوتها بين الفئات فحصة الإطارات الإدارية السامية أعلى من الإطارات الإدارية الوسطى، رغم تنبه النيوكلاسيكية إلى وجود معايير أخرى لها دور في التدرج فإنهم همشوا التدرج داخل المصانع مع ذلك فإنها كدت لنا أن تفاوت النظام الاجتماعي ينتج طبقات بعض النظر على الصراع فإن الطبقات تمثلها الفئات السوسيومهنية إذ ترتقي كل فئة على فئة أخرى و تتميز عنها مهنيا اجتماعيا و أن المنتجين (عمال الإنتاج) هم فعلا الذين يقبض من مردودهم كل العمال بفرتيال.

تبرر أهمية التدرج الاجتماعي الماركسي في حيويتها كون اللا مساواة في التوزيع داخل كل مجتمع ممّا يؤدي إلى عدم توازن بين المالك و غير المالك و يتسبب عدم التوازن في ثورة، يمكن القول أن في كل مرحلة من مراحل التطور التاريخي للبشرية تنتج سيرورة ديا لكتكية تفرز بدورها نظاما اقتصاديا تهيمن فيه طبقة على طبقة.

إذ كانت الماركسية قد بنت التدرج على علاقات تفاوت في نظام الإنتاج فإن – ماكس فيبر- وضع ثلاثة أبعاد للتدرج الاجتماعي، أخذ عن –ماركس- ارتباط الطبقات الاجتماعية بالعامل الاقتصادي و لا تخضع لنفس نموذج التدرج، حدد –ماكس فيبر- الطبقة بالملكية الاقتصادية و الظروف الخارجية للحياة... فالطبقة عنده تساوي مجموعة من الأفراد يحتلون نفس وضع الطبقة [2] يقترب هذا من الفئات السوسيومهنية لأن لهذه الأخيرة عبارة عن مجموعة من الأفراد (عمال) ينتمي كل مجموعة متشابهة إلى فئة سوسيومهنية.

و حدد البعد الثاني في النفوذ، كل الأفراد الذين يملكون نفس درجة النفوذ ويعيشون نفس المعايير، يمكن اعتبارهم جماعة واحدة، لا يقيم النفوذ بموضوعية مثل الثورة الاقتصادية إذ يعود التقييم إلى المجتمع.

---

[1] ر. بودون، ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص 185.

[2] J. Cazeneuve, ibid, p 163.

يمكن تقريب البعد الثني في دراستنا من المكانة السوسيومهنية التي تحيلها العمال، تملك فئة إ. المسيّرة نفس النفوذ و رؤساء الهياكل نفس النفوذ و بالتالي ينتمون لنفس الجماعة...

أمّا البعد الثالث أساسه السلطة السياسية.

يتضح من النموذج القيم ثلاثة أنظمة، نظام اقتصادي و نظام اجتماعي و نظام سياسي.

يجيب التدرج الاجتماعي في علم الاجتماع الأمريكي على ضرورة اجتماعية وما اللا مساواة و التفاوت اللاّ ضرورة لوظيفة النظام.

يرى K. Davis , W. E Moore أن للتدرج نوعين من العوامل، عوامل عامة و عوامل متغيرة. يفسر النوع الأول، أن كل ميكانيزم اجتماعي يوزع الوضعيات حتى يقوم كل فرد بدور يتناسب مع وضعه و لا بد أن تكون كل الوضعيات و الأدوار متبوعة بالتحفيز لدفع الأفراد على شغل أماكنهم و يكون مرد التدرج و تباين المراتب عندها (ديفيسس و مور) هو تقسيم العمل الذي نتج عنه اختلاف خدمات الوظائف ممّا استوجب نظام تقسيم العمل و تفاوت الأجور سواء المادية أو الرمزية... حيث توجه المكافآت ذات القيمة إلى الأماكن الأكثر أهمية و حسب نفعية الوظيفة و يكون للتفاوت تأثيرا على تنافس الأفراد بينهم لأن ارتفاع الأجور المرتبطة بالموقع الاجتماعي هو فعل معاكس للسهولة التي يمكن أن يمنح بها الموقع [(1)].

يتعلق النوع الثاني بسهولة و صعوبة التوظيف، تتطلب كل وضعية قدرات مرتبطة بالمؤهلات (طبيعية أو تربوية) لهذا تتفاوت الأجور تبعا لأهمية المهنة (ما سبق) والعمل المؤدي مثال عن ذلك أن إيجاد مدير تجاري فعّال أصعب من إيجاد عامل جيّد و منه فمكافآت الأول أعلى من مكافآت الثاني ممّا يجعل العامل الجيّد يشعر بمكانة أقل، يساهم تفاوت المكافآت في تدرج المكانة و الموقع لكنها (النظرية) لم تجيب عن تفاوت أهمية الوظيفة.

تنمية المسار المهني و أجاب عنه في نظرية التدرج الاجتماعي T. Parsons عندما قال أن التدرج نظامي هرمي مبني على قيم عليا في كل مجتمع و سلم القيم بدوره

(1) ر. بودون و ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص 185.

مرتبط بفعل اجتماعي [1] و منه حدد تعريف التدرج – ترتيب وحدات في نظام اجتماعي تبعا لمجموعة نظام مشترك من القيم - [2] فيكون التدرج عند – ت. بارسونز – ترتيبا هرميا للأفراد في السلم الاجتماعي و السلم المهني لأن تقسيم العمل ينتج تمايزا للأنشطة و هذه الأخيرة لا تقيم بنفس الطريقة بسبب سلم قيم تابع لفعل اجتماعي تتحدد من سلم القيم هرمية الأنشطة و التي حددها في ثلاث خصائص هي :

- الخصائص التي بملكها الفرد من ذكاء و قدرات و على المجتمع (المؤسسة) أن تقيم حسب سلم القيم و تمنح الفرد أهمية أكثر أو أقل من أجل تقييم وضعه.
- الانجازات و الأداء، يختلف التقييم من مجتمع إلى آخر.
- المؤهلات و الكفاءات من شهادة أو ثروة... [3] رغم أن الخاصية الثالثة قد أضافها بارسونز حتى يجيب بها عن نفس الانشغالات التي تدخل في نظام Davis, Moore فلها أهميتها في دراستنا على اعتبار الشهادة أحد المعايير الهامة في سلم القيم و يمكن أن يقيم المؤسسة الفرد و تحدد وضعه في السلم المهني و هو ما تم التركيز عليه في تنمية المسار المهني من الفصل الرابع و اختلاف الأجور ومعايير الاحتفاظ بالعمال من هذا الفصل. بعدما أجاب –برسونز- عن ما إذا ترتب فقد درس –برسونز- أيضا مبدأ الترتيب أي بناءا على أي سلم قيم يرتب المجتمع (الخصائص و الأداء و المؤهلات).
- العامية Universalisme و هو ما يقابل القدرة على التكيف Adaptation.
- تحديد الهدف.
- الاندماج Integration.
- الحفاظ على النموذج، لكل مجتمع نموذج ثقافي.

تختلف أهمية القيم من مجتمع إلى آخر، يمنح المجتمعات التقليدية أهمية إلى الحفاظ على النموذج الثقافي في حين تمنح المجتمعات الصناعية أهمية إلى القدرة على الكيف لأنها تميل إلى القيم العلمية و التكنولوجية.

---

(1) J. Cazeneuve, ibid, p 163.
(2) ibid, p p 163, 164.
(3) ibid, p 164.

رغم أن نظرية –برسونز- لم تفسر لماذا مجتمع يجعل من نموذج قيم يهيمن أكثر من نموذج آخر من جهة و لم تأخذ النظرية الوظيفية عموما بتأثير التدرج على المجتمعات من جهة ثانية فقد استعنا بها في ترتيب معايير تقييم الفرد منها المؤهلات والكفاءات و التي تقابل في دراستنا المستوى التعليمي و المهني و الأداء لنوضح به طريقة التقييم و المكافآت دون إعفاء الجانب الديناميكي الذي التقطته الوظيفة و أكدت عليه الماركسية، أي الوظيفة و حيوية التدرج عندما أدخل Gerhard H. Lenski التضامن والصراع لأنه لا المصالح الفردية و لا مصالح أقلية مسيطرة تتطابق بالضرورة مع الصالح العام [1] و محاولة البحث عن حقيقة التدرج في وظيفة المجتمعات. بدراسة التدرج الاجتماعي في علاقته بالنظام الوظيفي و علاقته بالديناميكية ينجر عنها تعديلات [2] و ينظر إلى التدرج في علاقته بتوزيع الثروة و الخدمات و يجب أن تؤخذ كخطوة أكثر من اعتبارها تحليل هيكلي [3].

3 - نظرية أوليات السوق :

تباينت إشكاليات التدرج الاجتماعي، فعلاوة على تحليلات علماء الاجتماع، طرح علماء الاقتصاد إشكاليات منها: ما تمحور حول أواليات السوق بداية من –آدم سميث- يتوقف نظام المكافآت في إشكالية أوليات السوق على العرض و الطلب حيث يكون العرض متعلقا بصعوبة التدرب و تنفيذ المهام العائدة للأعمال، لهذا – يكون وضع الطبيب أعلى من وضع مستخدم المخزن - [4] يدخل هذا النوع من التقييم في التقييم الاجتماعي و هو ما يسميه –ت. برسونز- سلم القيم (و هو ما أطلقنا عليها في دراستنا –سلم مهني-) بترتيب الأفراد تبعا لأهمية الوظيفة و المنصب وفقا لقيم و معايير المؤسسة برغم أن تصنيف أواليات السوق و نظرية -ت. برسونز- يتعلق بالقيم الاجتماعية. يتوقع أدم سميث أجور أعلى لعمال المناجم عن الجنود بسبب الضغوطات المادية و الاجتماعية رغم تشابه المخاطر و التدريب و يفسره – دهراندورف Dahrendorf- هو الآخر بالعرض و الطلب عندما قال – كل نظام اجتماعي

[1] Claude Rivière, ibid, p 25.
[2] J. Cazneuve, ibid, p 173.
[3] Claude Rivière, ibid, p 25.

[4] ر. بودون ، ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص 186.

يتضمن طلبا موزعا بطريقة ما و أنماط مختلفة من النشاطات يرتبط بها عرض، موزع هو نفسه بطريقة ما -. [1]

يعني أن المكانة تخضع للعبة قانون العرض و الطلب و بالتالي فإن تباين المكانة و الدخل و السلطة مكافآت مرتبطة بطلب اجتماعي معين لذلك عندما يكون الطلب عند - دهراندورف- على الايديولوجيا يكافأ فيها الايديولوجيين و السياسيين بتعويضات مادية ورمزية عالية، يمكن تقريب المثال في فترة التسيير الذاتي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات عندما منحت لأعضاء الحزب امتيازات، كما يتوقف العرض و الطلب على متغيرات أخرى لها دور في تفاوت القيم الاجتماعية من بلد إلى بلد و حتى من مؤسسة إلى مؤسسة، تختلف أجور العمال مثلا بين فرنسا و ألمانيا إذ تكون الفوارق في الأجور بين العمال المهرة والمهندسين أقل في ألمانيا عنها في فرنسا لأن النقابة أكثر قوة في ألمانيا أما بسبب الفوارق البسيطة في الأجور بين العمال اليد و بين غير اليد و بين مرده نظام التأهل المهني.

بالرغم من تباين إشكاليات نظرية التدرج الاجتماعي فقد التقت عند تبعية التدرج لقيم اجتماعية يرتب على أساسها الأفراد.

نبهتنا نظرية التدرج الاجتماعي أن التدرج ضروري لأي نظام حتى يشغل كل فرد وظيفة و مكانة، و دور التنظيم في تحقيق الأهداف من خلال التمايز و التجانس بين الأفراد و هو نوع من التصنيف وفقا لمقاييس أطلق عليها Blav، التمايز الأفقي و التمايز الرأسي.

التمايز الأفقي و هو مقاييس اسمية، تصنف الأفراد في المجتمع إلى جماعات فرعية من روابط الجنس و الدين و هي تمايزات تدعم المكانة و الدخل و التعليم... [2] و هو ما يقابل البيانات الأولية في دراستنا.

التمايز الرأسي، هو مقاييس الاختلاف و التجانس تبعا لمقاييس تأهيلية.

---

[1] ر. بوبون ، ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص 186.

[2] عبد الله محمد عبد الرحمان، - النظرية في علم الاجتماع -، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية 2006، ص 195.

ثانيا : استراتيجية تسيير الحراك العمالي

ميز علماء الاجتماع بين نوعين من الاستراتيجية، حراك يمكن تسميته فوري أو تسوية au coup par coup و حراك منظم [1].

يتحرك الأفراد في الحراك الفوري في حالة وجود منصب فيتم التنسيق مع المسؤول عن الحياة المهنية بترشيح أجراء يحملون المؤهلات المطلوبة، في حين يتطلب الحراك المنظم تسيير تنبؤي و نظام تقييمي للعمال استجابة للتحديات مثلما أكدت نظرية الدافعية Th. de la contingence و يمكن تطبيقها حتى في إجراءات التسريح الجماعي للعمال و اختيار العمال المحتفظ بهم تنقلات الفئات السوسيومهنية.

1 - مؤشرات تنقلات الفئات السوسيومهنية :

أ- معايير الاحتفاظ بالعمل :

جدول رقم - 12 - خاص بمعايير الاحتفاظ بالعمال

الفئات / المعايير	إ. مسيرة	%	إ. سامية	%	إ. متوسطة	%	أ. تحكم	%	منفذين	%	المجموع	%
حسب نظام المناصب	00	00	00	00	05	1.61	89	28.70	00	00	94	30.31
أقدمية و كفاءة مهنية	01	0.32	13	4.19	42	13.54	15	4.83	00	00	71	22.90
المستوى و التخصص	03	0.96	06	1.93	43	13.87	15	4.83	00	00	67	21.59
مهارات فردية	00	00	02	0.64	45	14.51	02	0.64	01	0.32	50	16.12
أقل من 10 سنوات	00	00	00	00	08	2.58	16	5.16	01	0.32	25	8.06
خوفا من الاعتداء	00	00	00	00	02	0.64	00	00	00	00	02	0.64
لا أدري	00	00	00	00	00	00	00	00	01	0.32	01	0.32
المجموع	04	1.28	21	6.76	145	46.77	137	44.16	03	0.96	310	99.94

بيانات ميدانية س 9.

[1] J. M. Peretti, "Gestion des ressources humaines", 13ed, wibert, 2005-2006, p2.

يبدو من الجدول رقم - 12 - تنوع معايير الاحتفاظ بالعمل أي استنباط المؤسسة لهم بعد عملية التسريح الجماعي التي قامت بها المؤسسة نتيجة الإصلاحات الهيكلية وعلاقات العمل، حدد مدخل تقليل العمالة المعايير في الأقدمية و برامج المعاش المبكر والمهارات و مستوى الإنتاجية و الأداء و حددنا المعايير ميدانيا في 6 احتمالات.

تفاوتت أهمية المعايير حسب إجابات الفئات السوسيومهنية إذ يرى 94 بمعدل 30.32% من العينة أن الاحتفاظ بهم يعود إلى نظام المناصب أي أن عدد المناصب و المهن كانت كافية لبقائهم في عملهم و قد اقتصرت الإجابة على فئتين، 5 من فئة الإطارات المتوسطة (1.61%) و 89 (28.70%) من أ. التحكم، يكون الاحتفاظ إذن حسب عدد المناصب المتوفرة لأن الإجراءات الإدارية و الاجتماعية حددت بدورها نظام المناصب في 94% و 06% ما بين انضباط عوامل مهنية-اجتماعية بمنح الأولوية للمتزوجين و لهم أبناء مع العلم أن مؤشرات نظام المناصب هي المستوى التعليمي و المهني و الأقدمية والكفاءة و الانضباط لأن الاحتفاظ بالعمل لم يكن من اهتمامات الفئات السوسيومهنية لفرتيال بل كل الأجراء في العالم واعين أن الاحتفاظ بالعمل لضمان البقاء و تحقيق الهوية المهنية أمام تقلص سوق العمل لذلك حتى المحتفظ بهم قلقين على وضعيتهم و يخشون فقدان العمل أما بسبب التقليص أو احتفاظ النشاط من خريطة نظام المناصب.

صنفت مؤشرات نظام المناصب إلى معايير حسب الأولية عند الفئات إذ يرى 71 (22.90%) أهمية معيار الأقدمية الكفاءة المهنية سمح لهم الاحتفاظ بالعمل، شملت 1 إ. مسيرة و 13 إ. عال 42 إ. متوسطة و 15 من أ. التحكم تساعد الأقدمية على ضع خريطة النمو الوظيفي فنمط الهيكل العمري لتحديد من سيبقى و من سيخرج أو ما يسمى عند مداخل تقليل العمال – أخر من يدخل أول من يخرج... - [1]، ما عكس الواقع احتفاظ المؤسسة بفئات سوسيومهنية ذات أقدمية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة قدر عددها الفعلي 197 من مختلف الفئات بما يعادل 63.54% من العينة و 22.66% من مجتمع المؤسسة لأن الأقدمية تساوي خبرة تعكس مؤهلات مهنية اكتسب بها معظمهم كفاءات فردية مع احتفاظ المؤسسة ب 4 لهم

[1] أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 63.

أقدمية 32 سنة منهم رئيس مصلحة الأجور و 53 قريبين من سن التقاعد و حتى سن التقاعد لكنهم لم يغادروا المؤسسة بسبب عدم الاتفاق حول زيادة 30% إلى الأجر.

لاحظنا من التقارير الشهرية و السنوية لسنة 2005 و سنة 2006 محاولة تشبيب الهيكل العمري بعد إدماج 129 من الإطارات الشابة.

تكون الأقدمية معيارا للاحتفاظ بالعمل في حالة اعتماد المؤسسة على هيكل عمري متقدم في السن – حالة فرتيال – و في نفس الوقت معيار للتعرض إلى ترك عمل لأنه كلما تقدم السن و الأقدمية كلما اقترب العامل من التقاعد أو سن ما قبل التقاعد عندما حاولت الإدارة تشجيع القريبين من السن على التقاعد 53 غير أنهم رفضوا كما سبق و هو ما أكدت عليه مداخل تنمية الموارد البشرية عندما اعتبرت – تراجع المعاش المبكر – من معايير التخفيض لكن التقدم في السن و الأقدمية تعرض أيضا للتسريح.

ربط 67 من مختلف الفئات و ها يعادل 21.61% من الإجابات الاحتفاظ بالمستوى التعليمي و التخفيض، موزعين على 03 إ. مسيرة و 06 إ. عليا و 43 إ. متوسطة و 15 أ. تحكم و هو ما يجسد أهمية المستوى التعليمي و التخصص الأكاديمي و المهني كمعيار ثالث للاحتفاظ بمنصب العمل لأنه كلما زاد المستوى كان واقيا من التسريح مثلما كدت عليه مداخل المسار المهني و تحقيقات INSEE (في الفصل الرابع) حتى و أن احتل المستوى و التخصص المرتبة الثالثة فقد استفاد منه 03 إ. مسيرة و 43 إ. عال و هؤلاء في الأصل معفيين من التسريح حسب الإجراءات الإدارية عندما أصدرت قرارا يستثني من التسريح الجماعي للعمال المهندسين و التقنين السامين، حتى في حالة ظهورهم على قائمة الفائض فإن تقنيات الخروج و الاستبقاء متعددة حيث استفادت أ. على الشهادات من أ على نسب الاستبقاء بمنح - 60% للمهندسين و 40% للتقنيين السامين و 20% للمخبري - (*) و هي شهادات تعكس تخصصات في صناعة الأسمدة الفوسفاتية و الآزوتية مع العلم أن بعض التخصصات المهنية و اكتسبتها فئات بالتكوين داخل و خارج المؤسسة منهم 3 تحصلوا على شهادة مهندس بتروكيمياء سنة 2001 (Ingénieur de costume)، تحولوا إلى إطار عال بعد تكوين في معهد بومرداس مدة 3 سنوات و يوجد 125 من الفئات تكونت في عهد سونطراك (76-84) و

(*) مقابلة السيد رئيس فرع CU2 يوم 2006/01/18 من 13.00سا – 14.00سا.

مجمع اسميدال (84-96) (س 21) و على الخصوص التقنيين في Process و Transit، لتوفير تخصصات تفتقدها السوق الخارجية لكن استغنت عن البعض منهم مما تسبب في صعوبة لتعويضهم مما اضطر المؤسسة إلى إعادة إدماج عمال من تخصصات فسرت مداخل نهاية العمل و تنمية الإدارة أن المغادرة في التابلورية (التخصص)، يعرض تخصصات إلى التقادم و تتحول إلى عائق من عوائق تنمية المهارات ينتج عنه التخلص أحيانا من فئات كما حدث لعمال Transit، احتفظت المؤسسة ب 2 فقط لكن بعد 8 سنوات (1997-2005) وجدت فرتيال صعوبة تعويضهم من السوق الخارجية، و على الرغم من التركيز حاليا على الفئات المتعددة المهام ما زال التخصص يلعب دورا هاما بفرتيال حتى في فترة الشريك أين تم توظيف 129 إطارا في سنة 2005، 4/3 مهندسين لطبيعة نشاط المؤسسة.

تراوحت المعايير الأخرى بين مهارات فردية 50 إجابة (16.12%) و أقل من 10 سنوات يساوي 25 إجابة (08.06%) و 02 خوفا من الاعتداء (0.64%) و 01 لا أدري (0.32%) المقصود بالمهارات الفردية عند العينة هو النجاح في المسابقات، 1 ترشح الأول على 40 يحمل شهادة BTS و 1 الأول على الدفعة و البقية يقصدون بالكفاءة الفردية إنجاز العمل في الوقت المحدد و التحكم في المنصب و تنطبق الكفاءة أحيانا على نوع من المهارات الوظيفية و العدد محدود و هم رؤساء المشرفين les chefs de cuart، لا يمكن الاستغناء عنهم عند ما تقلص عددهم بدل من 4 مشرفين على كل فرقة تحولوا إلى 1 فقط بعد 2001 بذلك لا تستطيع المؤسسة استبدالهم على مستوى وحدات الإنتاج و لا حتى نقلهم أو تقليصهم و هو نوع الموارد البشرية المطلوب عند مداخل تنمية المسار الوظيفي.

توزعت الإجابات الخاصة لمن ربط بين الكفاءة الفردية و الاحتفاظ بالعمل على 20 إ. عليا و 45 إ. متوسطة و 02 أ. تحكم و 01 من المنفذين، و بالنسبة ل 25 (08.06%) قالوا أن تواجدهم في فرتيال أقل من 10 سنوات بمعنى أنهم لم يكونوا معنيين بالتسريح الجماعي مع العلم أن 129 من الموظفين لم يمضي على تواجدهم سوى سنتين فقط و 2 ممن احتفظ بهم بما يساوي 0.64% أعيد توظيفهم بسبب تهديدهم للمسؤولين، و قد ارجع 01 = 0.32% استمراره بالعمل، إلى لا أدري و استعمل عبارة –برك استر- و 3 بالوساطة، كانوا ضمن قائمة المسرحين و بتدخل المسؤولين أعيد إدماجهم.

نستنتج من الجدول رقم - 12 - تحكم أربعة معايير أساسية بمجموع 282 من أصل العينة و هو ما يساوي 90.96% هي معايير منها الموضوعية (المستوى التخصص، و الأقدمية و الكفاءة) و معايير ذاتية تخضع لتقييم شخصي سواء المسؤول المباشر أو الهيئات الإدارية المسؤولة عن إدارة م،ب و للمعايير المذكورة علاقة بالمداخل، نهاية العمل أهم معيار هو المستوى و التخصص من هيكلة الفئات عند ج. ريفكين، فئة رجال المعرفة (باحثين و علماء و أكاديميين)، نجد فئة الإدارات المسيرة من مستوى أكاديمي عال 3 مهندسين، 1 رجل قانون، و الباحثين أمّا الذين أسندت لهم مشاريع نذكر منه مشروع ذد التلوث، شارك فيه من تحول إلى مدير موارد بشرية الذب لم يبق في منصبه الجديد سوى أقل من 3 أشهر بسبب مغادرته فرتيال.

أما علاقة النظرية التكنولوجية بالاحتفاظ حسب المقاربة التفاؤلية هو زيادة التشغيل بتوسيع هيكل العمل و نمو الشغل أما المقاربة التشاؤمية فهي تراجع نمو الشغل وتقلص هيكل العمل و هو ما انطبق على الفترة ما بين (1997-2006) بتقليص نمو الشغل عندما تتبعنا الحراك الكمي بالمؤسسة و لم ينطبق على فرتيال إنما هو ظاهرة عالمية عامة، لأن توظيف أو إدماج 129 بعقود مؤقتة إلى دائمين سنة 2005، لم ينتج عن استحداث التكنولوجيا لمناصب العمل، بل هو سياسة الدوران الداخلي للعمال بخروج القدامى و أحيانا مغادرة إرادية و دخول إطارات (إعادة إدماج)، لكن الارتباط دائما بالعرض و الطلب و هو ما يقابل في فرتيال تطبيق نظام المناصب حسب الهيكل البشري و حركة الدخول و الخروج.

أما مداخل تقليل العمالة و تنمية م،ب فإنها بينت من جهة سلبيات ايجابيات الاعتماد على الأقدمية و التخصص و من جهة ثانية، أن التحولات تفرض على المؤسسة وضع مخطط للنمو الوظيفي و التحكم في الدوران الداخلي للعمل و العمال عموديا و أفقيا، في حين عكست البحوث و الدراسات المشابهة واقع المؤسسة في إدارة و تسيير مواردها البشرية.

بناء على ما جاء في المداخل و الدراسات المشابهة يمكن موضعة الاحتفاظ بالعمل أو استبقاء العمال ضمن نوع من إستراتيجية التحكم في الموارد البشرية، تحكمت فيها معايير بفرتيال هي :

نظام المناصب: 94 ممثلة 30.32%
أقدمية: 71 ممثلة 22.90%
المستوى و التخصص: 67 ممثلة 21.16%
مهارات فردية: 50 ممثلة 16.12%
أقل من 10 سنوات: 25 ممثلة 08.06%
خوفا من الاعتداء: 02 ممثلة 0.64%
لا أدري: 01 ممثلة 0.32%

رغم تعدد المعايير فقد تحكمت في الاحتفاظ بالعمل أربعة معايير (نظام المناصب، أقدمية، المستوى و التخصص و المهارات الفردية) لأن المعايير الأربعة توزعت على 282 من الإجابة و هو ما يقدر ب 90.96% ، ما يجعلنا نقول أن المعايير عامة لكن الإشكال كيف تحسب المعايير و هو ما أكده بعض المسؤولين الذين كانوا على رأس اختيار قائمة العمال المستبقين.

حسب ما ذكر فإن الملاحظة الأولية التي توصلنا إليها من معايير الاحتفاظ.

- معايير موضوعية نسبيا و نظريا : 228 = 73.54%
- معايير ذاتية لا تخضع لضوابط قانونية 78 = 25.16%

أما الإجابة عن المعايير فهي رغم تنوع المعايير، تحكمت فيه أربعة معايير متفاوتة :

- نظام المناصب : 94 = 30.32%
- أقدمية : 71 = 22.90%
- المستوى و التخصص : 67 = 21.16%
- مهارات فردية : 50 = 16.12%

قد نتج عن الاحتفاظ و المغادرة إعادة توزيع للفئات السوسيومهنية بالتدوير الداخلي أو تنقلات خارج المؤسسة و اهتمامنا بإعادة التوزيع خاصة ما يتعلق بالتدوير الداخلي للكشف عن آليات إعادة التوزيع المكاني لأن إعادة التوزيع البشري (إ. الهيكلة البشرية تتبعناه في الحراك الكمي) ب. آليات إعادة التوزيع.

ربطت مداخل المستقبل الوظيفي و بدائل الاستغناء عن العمالة آليات إعادة التوزيع بممارسات يمكن تحقيقها بتحويل بعض الأعمال الزائدة كان يقوم بها المتعاقدون وتحويل

العمالة الزائدة إلى وظائف تتطلب إ. تدريب [1] أي نقل فئات عمالية نحو وظائف أو أقسام أو إعادة تدريبهم لأن حاك العمل المستمر يتطلب تغيير في المهام و تغيير عددي.

فسرت نظريات الحراك القطاعي تنقلات الأفراد و إعادة توزيعهم بالتعديلات على مستوى العمل [2]، إذ ربطت المداخل التقليدية حركية العمل بين القطاعات بالأجر، فيكون تدفق اليد العاملة نحو القطاعات الأعلى أجر أو القطاعات التنافسية و بفرض المدخل الهيكلي تمتع أسواق العمل بالمرونة الكاملة بتركيزها على –حركة اليد العاملة و سرعة استبدالها بين قطاعات السلع المتداولة و قطاعات السلع غير المتداولة في الاقتصاد- [3].

كوسيلة لخلق وظائف جديدة و تحويل اليد العاملة من التكنولوجيا القديمة إلى التكنولوجيا الجديدة لأن قلة حركة اليد العاملة يتبعه قلة حركة تحويل الموارد بين القطاعات و قلة إعادة توزيع العمال من حراك قطاعي أو جغرافي أو داخل المؤسسة الواحدة الذي حاولنا (حراك داخل المؤسسة) توضيحه في فرتيال من خلال مؤشر إعادة توزيع العمال بعد 1997.

ب- أليات إعادة التوزيع :

تدخل إعادة التوزيع في الدوران الداخلي بترتيب العدد المستبقي أو ما يسمى في مداخل تنمية الإدارة و الموارد البشرية – إعادة هيكلة الهندسة البشرية -، لأنه من مؤشرات استراتيجية تسيير الموارد البشرية.

---

(1) راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 81 – 87.

(2) Alain Secrosière, Litevanot, "Les catégories socioprofessionnelles", la découverte, Paris, 1996, p 7.

(3) اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، - الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز على البطالة-، الأمم المتحدة، نيويورك، 2000، ص 55.

جدول رقم – 13 – إعادة توزيع العمال (مكان العمل) بعد 1996

إعادة التوزيع	مكان العمل	ت	%	%
نعم	من مديرية إلى مديرية	70	54.20	22.58
	فرع إلى هيئة أو قسم	41	31.78	13.22
	من قسم إلى قسم	11	08.52	03.54
	من مصلحة إلى مصلحة	07	05.51	02.25
المجموع الجزئي ...		**129**	**100**	**41.59**
لا	نظام المناصب Organigramme	132	72.92	42.58
	عدم وجود مناصب مماثلة	30	16.57	09.67
	التخصص و نقص العدد	09	04.97	02.90
	أخرى تذكر	05	02.76	0.61
المجموع الجزئي ...		**181**	**99.98**	**58.37**
المجموع الكلي ...		**310**	**99.96**	**99.96**

المصدر : س 12

يبين الجدول رقم – 13 – إعادة التوزيع المكاني للفئات السوسيومهنية داخل المؤسسة سواء بمرافقة تغيير المهنة أو المنصب أو تغيير المكان فقط أي تنقل أفقي أو عمودي، تشير إعادة التوزيع إلى شكل من أشكال إستراتيجية التحكم في الموارد البشرية أجاب 129 و هو ما يساوي 41.59% أنهم غيروا مكان العمل بعد إصلاحات استقلالية فرتيال بعد 1996 مقابل 181 بما يعادل 58.37 أجابوا لا أي أنهم لم يغبروا مكان العمل منذ الالتحاق بالمؤسسة و رغم أن الاستقرار بنفس مكان العمل شمل أكثر من نصف العينة (58.37%)، بدأنا تفسير آليات إعادة التوزيع التي لم تتجاوز 41.59%.

تحول 70 (54.20%) من المتنقلين و 22.58% من المستجوبين من مديرية إلى مديرية منهم 50 مسهم التحوّل أكثر من مرّة.

تفسر آليات إعادة التوزيع بإعادة الهيكل التنظيمي للمؤسسة أخرها في شهر مارس 2006 عندما تقلص عدد المديريات من 14 مديرية إلى 7، 6 مديريات + 1 تنسيق الأمن، نتج عن التقليص حركة نقلية إلى المديريات المستبقاة –التي ذكت في الفصل الثاني- أمّا الآلية الثانية هي تهيئة المناصب إذ رافق إ. التوزيع المكاني حكة ترقوية لرئيس Audit إلى مدير الموارد البشرية بعد استقالة مديرها و ترقية من الإدارة العامة إلى رئيس إدارة العمال و 04 رؤساء هيئات و البقية إ. توزيع أفقي. و تعود الآلية الثالثة إلى العطل المرضية، لعد إعادة إدماج الحالات المرضية خاصة الحالات التي أصيبت بسرطان الجلد والأنف و غيرها من الأمراض المهنية، يعاد تحويلهم إلى مناطق أقل خطورة و معظم (الحالات) تم تحويلهم من وحدات الإنتاج إلى مديريات أخرى منهم 05 حالات في مديرية الموارد البشرية و 02 في مديرية الإدارة.

نشط التنقل من فرع إلى هيئة أو قسم 41 مستجوبا بما يساوي 31.78% من المتنقلين و 13.22% من العينة، من أهم آليات إعادة التوزيع إلى جانب تهيئة المناصب اختفاء نظام الفرع Division من التنظيم الهيكلي 2006 و هناك فروع ألغيت حتى قبل 2006، نذكر على سبيل المثال فرع Trafic التابع لمديرية Manutention تقلص عماله تدريجيا باستبعاد 50% أي من 20 إلى 10 عمال بعد تسريح 10 منهم، 3 ذهاب أرادي و 7 إجباري ثم اختفى نشاط السكك الحديدية لذلك احتفظ 2 فق بعملهم في MAT Route.

أعيد توزيع 11 عاملا بين الأقسام بما يعادل 08.52% من المتنقلين و 03.54% من المستجوبين، يعود التنقل بين القطاعات علاوة على ما سبق ذكره إلى الفائض مرات والعجز مرات أخرى سواء نتيجة إدماج أقسام و إلغاء أقسام أخرى، نذكر هنا قسم المتابعة النوعية التابع إلى مديرية التنظيم (سابقا) فتعطل نشاط 3 عمال، 1 إ. عال و 2 إ. متوسطة إضافة إلى العمال المؤقتين، يمكن أن يتحولوا إلى فائض بعد حساب حركة الدخول و حركة الخروج، يوجه الفائض إلى الهيئات و الأقسام و المصالح أو الوحدات التي تعاني من عجز إلى جانب التدوير المستمر للفئات السوسيومهنية حتى حالة الكفاية يتحول العمال خاصة إ. متوسطة و أ. تحكم إلى متعددي المهام. ينطبق ذلك على المهندسين و التقنيين السامين في Process و Prevention عندما فرض عليهم التنقل المؤقت لأداء مهام يرونها لا تتناسب مع

تخصصاتهم و طموحاتهم، إضافة إلى تنقلات ناتجة عن تحميد و استحداث لفروع وأقسام و مصالح، لا تشغل المؤسسة في حالة الاستحداث لهياكل من السوق الخارجية بل تعمل على تدوير المخزون البشري و هو ما حدث سنة 2000 عندما أنشأت المؤسسة فرع Inventaire و سنة 2004 إنشاء مصلحة Patrimoine.

قدر عدد المتنقلين بين المصالح 7 عمال أي 05.51% و 02.25% من العينة، يفسر التنقل بين الأقسام بنفس الآليات التي أشير أليها في إ. عادة التوزيع بين المديريات و بين الهيئات و الأقسام.

ما يمكن ملاحظته رغم إعادة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و تهيئة المناصب بوثيرة عالية، 3 مرات في مدة سنة من 2005 إلى 2006، مع ذلك احتفظت أغلبية الفئات بمكان العمل، 181 (58.37%) مقابل 129 (41.59%) هم الذين غيروا مكان العمل، هذا يقودنا إلى القول أن المؤسسة تميل إلى إستراتيجية استقرار الفئات بنفس مكان العمل من أجل اكتساب خبرة أكثر بالممارسة و يعود تفسير الاستقرار (58.37%) أكثر من إ. التوزيع (41.59%) إلى توفر أنشطة و مهن في مناطق دون أخرى و يتعلق الأمر على الخصوص بالعمال في وحدات الإنتاج لمديرية الإنتاج و هم يمثلون من مجتمع فرتيال، منهم مدير المديرية احتفظ بنفس مكان العمل مدة 24 سنة، تغير ترتيبه السلمي من 17.5 إلى 19 ثم انتقل إلى خارج التصنيف من المستوى I.

يرتبط الاحتفاظ بنفس مكان العمل بمجموعة من المؤشرات مثلما ما تضمنه الجدول. من أهمها نظام المناصب Organigramme ب 132 بما يساوي 72.92% من الاحتفاظ بنفس مكان العمل و 42.58% من المستجوبين، يعود تحكم نظام المناصب إلى حاجة فروع و أقسام و مصالح إلى عدد لا تستطيع تقليصه و على الخصوص بوحدات الإنتاج Nitrique و Nitrate و Amoniac و التخصصات المرتبطة بها التي تعتبر عاملا مشتركا و مؤشرا من مؤشرات عدم وجود مناصب مماثلة التي مثلث 30 إجابة ب 16.57% نظرا لاختلاف النشاطات من مديرية إلى مديرية و اختلاف التخصصات المهنية خاصة بين النشاط الإداري و الإنتاجي بالإضافة إلى نقص العدد الذي أرجعه 09 من المستجوبين ب 04.97% إلى التسريح العشوائي بتقليص رؤساء المشرفين les chefs de cuart التابعين لوحدات

النتاج من 4 على كل فرقة إلى 1 على كل فرقة فقط منذ 2001 وتحوّل عمال قسم التصدير و الاستيرا د بمديرية التموين Approvisionnement إلى 2 دائمين فقط، 1 إطار عال في الاستيراد و 1 إطار متوسط في التصدير سنة 2006، ارتبط نقص العدد أيضا بخسارة المؤسسة لكفاءات و تخصصات بسبب مغادرة 20 مهندسا من CV2، عوّضوا بإدماج ذوي العقود (4 مهندسين) في حين وجدت صعوبة لتعويض عمال Transit من السوق الخارجية لأن المسرحين تلقوا تكوينا داخل و خارج المؤسسة. أمّا البقية بعدد 5 (2.76%)، منهم 2 كانوا خارج المؤسسة بسبب عطلة مرضية 1 لمدة 6 سنوات و 1 لمدة 3 سنوات 1 استفاد من تكوين مدة 3 سنوات و 2 ادمجوا عمال دائمين لمدة أقل ما زالت لم تتعدى سنتين.

ما استخلصناه لم تنتج إعادة توزيع الفئات السوسيومهنية لمكان العمل عن ديناميكية سوق العمل كما جاء في النظرية التكنولوجية و لم تؤثر إعادة الهيكل التنظيمي سوى على 41.59% من الفئات : لم يصدق المؤشر نتيجة لآليات عديدة من أهمها.

الأقدمية **:** 34.19% من الفئات السوسيومهنية لها أقدمية ما بين 25 – أقل 30 سنة أكسبها خبرة بالممارسة المهنية من جهة و اقترابها من سن التقاعد من جهة ثانية.

الاستقرار **:** الاستقرار المهني و المكاني للإطارات المتوسطة 46.77% و أ. تحكم 44.19% (من مجتمع الدراسة)، غالبيتهم ينتمون إلى وحدات الإنتاج لأن الفئات المنتمية لوحدات الإنتاج هي أقل الفئات المعرضة للتسريح باستثناء فئة المنفذين.

نظام المناصب **:** ارتباط الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية عموما بنظام المناصب ومؤشر من مؤشراته (الدوران الداخلي)، إعادة توزيع الفئات مكانيا أو مهنيا أو سلميا...

و عليه يمكن القول أن مؤشر إعادة التوزيع بآلياته المذكورة لم يطبع الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية بعد 1996 و منه نستطيع تحديد جزئية النتيجة الخاصة بإعادة التوزيع.

إن حركة إعادة التوزيع للفئات السوسيومهنية ضعيفة نسبيا 41.59% (129 من مختلف الفئات السوسيومهنية) مقابل 181 (58.37%) بسبب عدم تأثير الإصلاحات على إ. التوزيع تأثيرا قويا.

2- **ميكانيزمات التنقلات :**

اختبرنا ميكانيزمات التنقلات بمؤشرية، مؤشر حركة الدخول و الخروج و مؤشر تصنيف الفئات السوسيومهنية في السلم المهني

أ- **حركة الدخول و الخروج :**

فسرته المداخل الكلاسيكية و النيوكلاسيكية بالتدفق المرتبط عند ولراس بالعرض المتعلق بالمناصب الشاغرة و حراك اليد العاملة [1]. لا تقلص التكنولوجيا عند الاتجاه التفاؤلي من فرص التشغيل و لا ينتج عنها بطالة هيكلية [2]، فالدخول يكون أكبر من الخروج أو يساويه لأسباب طرحت في المداخل في بداية الفصل.

أما أصحاب الاتجاه التشاؤمي فقد ربطوا بين البطالة و ميكانيزمات التطور التكنولوجي بسبب انكماش سوق العمل و منه فالخروج > الدخول، في حين ترجع حركة الدخول و الخروج عند مداخل تقليل العمالة إلى سياسة توجيه الحراك العمالي، يساوي الدخول (00) بتجميد التعيين و قلة الخروج بإعادة التوزيع المهام و إسناد المهام التي يقوم بها دوي العقود إلى الدائمين و سياسة الإبقاء على الحد المناسب من الأفراد حتى فترة الرخاء.

يتحكم في حركة الدخول و الخروج، الخروج البطيء من المراكز و المناصب لتعزيز حواجز الترتيب في السلم و إثبات سياسة الدوران الخارجي، على الرغم من ارتفاع وثيرة التوظيف فإن الدخول قليل حتى في السبعينات بفرنسا في مؤسسات بسبب دراسة اختيار التوظيف بعد الاتفاقية الجماعية 1973 إذ تم توظيف 19 مراقبين آلة (Opérateur) من 446

(1) A. P. Thurbal, "La pertinence de la théorie Keynesienne de l'emploi", problème économiques, la documentation Française, n° 762, 1982, p 4.
(2) Michel De Coster, id, p p 86,87.

مترشح في 1977 و 3 رؤساء آلة من 94 مترشح [1]، و بالتالي الاختيار للتوظيف يقلل من ميكانيزمات الدخول لأن التوظيف لم يتجاوز على التوالي 04.26% و 03.19% وهي نسب متقاربة مع حركة الدخول إلى المؤسسة للحصول على عمل دائم، يكشفه جدول حركة الدخول و الخروج في فرتيال لمدة 4 سنوات من سنة 2003 – سنة 2006 و الهدف تحديد آليات و ميكانيزمات الحراك العمالي في التنقلات من خلال حركة الدخول و حركة الخروج التي نعتبرها بدورها نوع من التحكم في تسيير الموارد البشرية.

اعتمدنا على السنوات من 2003 – 2006 لأنها المتوفرة في تقارير مديرية الموارد البشرية بمصلحة تسيير الحياة المهنية و التوظيف و دخلت التقارير قبل 2003 الأرشيف.

(1) François Vatin, "Le travail, sciences et société", ed de l'université de Bruscelle, 1999, p 138.

جدول رقم - 14- يكشف حركة الدخول و الخروج

السنة	الحركة / الفئات / الحالات	إطارات مسيرة	إطارات عليا	إطارات	أ. تحكم	منفذين	مجموع
2003	توظيف	00	00	08	01	00	09
	وصول تحويل بين الفروع	00	03	01	00	00	04
	المجموع الجزئي للدخول	00	03	09	01	00	13
	استقالة	00	00	04	00	00	04
	تسريح	00	00	03	00	00	03
	وفاة	00	00	00	01	00	01
	تقاعد	00	00	11	00	00	11
	تحويل خارجي	01	03	06	03	00	13
	المجموع الجزئي للخروج	01	03	24	04	00	32
	الفارق بين دخول و خروج	01-	00	15-	03-	00	19-
2004	**دخول**						
	توظيف	00	01	00	00	00	01
	إ. إدماج	00	00	01	00	00	01
	وصول تحويل بين الفروع	00	00	04	00	00	04
	المجموع الجزئي للدخول	00	01	05	00	00	06
	خروج						
	استقالة	00	00	01	01	00	02
	تسريح	00	00	04	00	00	04
	وفاة	00	00	03	05	00	08
	تقاعد	00	02	36	35	00	73
	المجموع الجزئي للخروج	00	02	44	41	00	87
	الفارق	00	01-	39-	41-	00	81-

	الحركة الفئات الحالات	إطارات مسيرة	إطارات عليا	إطارات	أ. تحكم	منفذين	مجموع
2005	**دخول**						
	توظيف	00	02	113	01	00	116
	إ. إدماج	00	00	00	06	00	06
	وصول تحويل بين الفروع	00	00	00	00	13	13
	المجموع الجزئي للدخول	00	02	113	07	13	135+
	خروج						
	استقالة	00	00	02	00	00	02
	تسريح	00	00	01	00	00	01
	وفاة	00	00	00	00	00	00
	تقاعد	00	02	18	11	00	31
	المجموع الجزئي للخروج	00	02	21	11	00	34
	الفارق دخول خروج	00	00	92+	04-	13+	101+
2006	**دخول**						
	توظيف	00	00	00	00	04	04
	إ. إدماج	00	00	00	02	00	02
	وصول تحويل بين الفروع	00	00	00	00	00	00
	المجموع الجزئي للدخول	00	00	00	02	04	06
	خروج						
	استقالة	00	01	00	00	00	01
	تسريح	00	00	00	00	00	00
	وفاة	00	00	00	00	00	00
	تقاعد	00	02	00	00	00	02
	المجموع الجزئي للخروج	00	03	00	00	00	03
	الفارق دخول خروج	00	03+	00	00	00	03+

يعكس الجدول (14) آليات و ميكانيزمات نوع من الحراك العمالي و هو حركة الدخول و الخروج، يعني الدخول التوظيف و التحويل و إ. تشغيل و يشير الخروج إلى المغادرة بترك العمل من خلال تقنيات و هو ما أطلقنا عليه دوران خارجي تباين الدخول و الخروج ما بين السنوات مع ذلك حددنا (الدخول و الخروج) في مجموعتين، مجموعة بالسالب في سنتي 2003 (-19) و 2004 (-81)، الدخول < الخروج و مجموعة بالموجب في سنتي 2005 (+101) و 2006 (+03)، فيصبح الدخول > الخروج.

قلت حركة الدخول عن حركة الخروج في سنة 2003 لأن مجموع الدخول 13 و مجموع الخروج 32 و منه 13 – 32 = -19 بسبب استمرارية التسريح و تهيئة المناصب لكن بعدد أقل من 1997 – 2001.

زادت حركة الخروج في سنة 2004 – 62 خروج عن سنة 2003، أما الفارق بين الدخول (06) و الخرج (87) هو فارق واسع (- 86) نتيجة المغادرة المتمثلة في التقاعد المسبق المقدر ب 73 من جملة 87 خروج، لأن المؤسسة شجعت القريبين من التقاعد على الخروج بعد إضافة 30% إلى الأجر، لتتحول الحركة إلى حركة موجبة في سنة 2005 بدخول 135 و خروج 34، 135 – 34 = 101 مقابل 06 دخول و 03 خروج في سنة 2006 (+03).

تحكمت آليات في حركة الدخول و الخروج كما هو موضح بالدخول إذ تمثلت آليات الدخول في التوظيف المقدر عددها ففي السنوات الأربعة 130 و 09 إعادة إدماج و 21 صول و تحويل بين الفروع فيصبح مجموع الآليات الثلاثة 160 دخول. و ترتبط آليات الخروج في التقاعد 117 و 09 استقالة و 09 فاة و 08 تسريح ليصبح عدد الخروج (من 2003 - 2006) 156 خرج في 4 آليات (160 دخول و 156 خروج = +04) و هي حركة بيئة جدا.

تحسب حركة الدخول الخروج في فرتيال بكتابة تقارير شهرية و سنوية مقسمة إلى وصول Arrivée (دخول) و مغادرة Départ (خروج) و النموذج موضح بالجدول السابق مؤسسات يحسب الدخول و الخروج بالمقارنة بين العمالة و عدد الساعات اللازمة و كمية الإنتاج (جزء منه وضح في الأجر عند بعض المداخل).

كمية الإنتاج الشهرية = 10.000 قطعة.

عدد الساعات اللازمة لإنتاج قطعة واحدة = 5 سا.

عدد الساعات اللازمة لتنفيذ كمية الإنتاج في الشهر = 50.000.

عدد ساعات العمل للفرد = 210سا/الشهر.

العمالة المباشرة = 50.000 / 210 = 238 عاملا.

العمالة المباشرة = 12 عدد العمالة اللازمة لتغطية الغيابات الإجازات = 10 عمال.

عدد العمل اللازمين لإنتاج 10.000 قطعة = 238 + 12 + 10 = 260 عاملا.

عدد العمالة في قسم الإنتاج = 295.

العمالة الزائدة : 295 – 260 = 35 عاملا [1]

يتحول العدد إلى فائض في حالة تطبيق التسريح إلى خروج 35 عامل أما إذا طبقت المؤسسة بدائل الاستغناء عن العمالة تتبع سياسة التدوير الداخلي مثلما رأينا في إعادة التوزيع من العنوان السابق و في أشكال الحراك الأفقي (الحراك المهني) من نفس الفصل

ويحسب حركة الدخول و الخروج عند الاقتصاديين بالتدقيق $Mi = DL = F(Dx)$

لخص النيوكلاسيك صيغة التدفق في بحوث [2] ميكرواقتصادية أجريت على الخصوص بالو م. أ. لتحفيز الهجرة.

تعني Mi تدفق، بظهور تدفق الدخول و الخروج

i : هو فضاء اقتصادي أو جغرافي

L : مجموعة نشطة

Dx : تعبر عن متغير منها x = الأجر

و قد لخص النيوكلاسيك في نماذج إحصائية منها الخاصة بدراسة العلاقات بين تدفق الحراك و تباين الأجور نذكر على سبيل المثال نموذج – L. Klasser -.

(1) أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 259.

(2) J. P. Gaudemar, ibid, p p 101,102.

$$M = a (w - \overline{w})$$ [1] [*]

يعتبر نشر تقارير عدد الدخول و الخروج من أهم العوامل لتحقيق الموازنة لذلك تسعى دولا مثل فرنسا نشر INSEE بصورة منتظمة شهريا الدخول و الخروج، أين سجلت في سنة 2000، دخول 03.50% و خروج 03.40% في ديسمبر و أكتوبر و نوفمبر و وصل مجموع الدوران في سبتمبر إلى 03.92% دخول و 03.02% خروج.

ب- تصنيف الفئات السوسيومهنية في السلم المهني :

ارتبط تصنيف الفئات السوسيومهنية بظهور المؤسسات الحديثة إذ شكلت مفاتيح لتفاوت الرتب و المراكز في السلم المهني و يعود فصل ترتيب (الجماعات) إلى الاقتصاديين الفيزيوقراط بتشكيل الجداول الإحصائية للفئات بداية من 1872 [2].

شكلت التصنيفات الاجتماعية و المهني سوسيولوجيا ترتيب الفئات الذي عكس تفاوت داخل الفئات و بين الفئات مع اختلاف التصنيف، رتب في مؤسسات إلى ثلاثة و في مؤسسات أخرى إلى خمسة مع العلم أن دليل تصنيف الأمم المتحدة هو من 0 – 5 كما سبق التوضيح في الفصل الثاني، لذلك ركزنا في هذا الفصل على التصنيف بالمؤسسة اعتمادا على الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة لأننا اعتبرنا كل اتفاقية مدخل للحراك العمودي و الأفقي و مرجعية لترتيب العمل و المسارات المهني لحراك داخل هيكل متفاوت غير متساوي و هو ما تتبعنا به الترتيب السلمي للفئات السوسيومهنية و تصنيف هيكلة مستويات الفئات السوسيومهنية.

ب1- هيكلة تصنيف الفئات السوسيومهنية :

خضعت هيكلة تصنيف الفئات السوسيومهنية لمجمع اسميدال و فرتيال إلى اتفاقيات سونطراك خاصة إ. 1970 و إ. 1985 و حتى الاتفاقيات الأخرى 1992 و2002. و لتوضيح هيكلة التصنيف استعنا بدراسة سابقة (O. Derras)، بينت التصنيف في الأشكال:

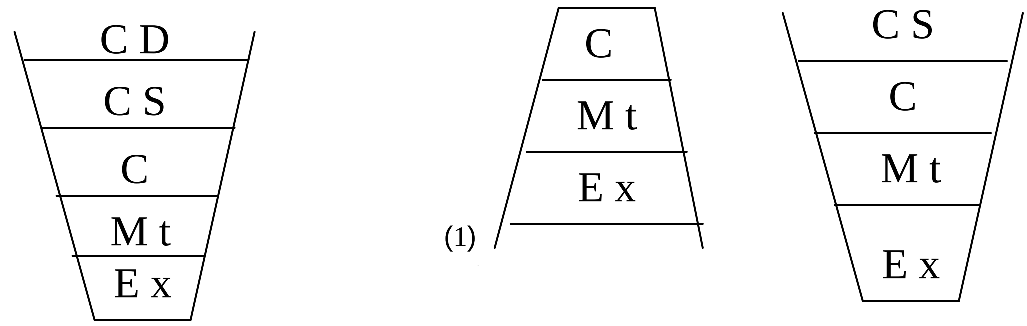
---

[1] J. P. Gaudemar, ibid, p p 102, 103

[*] M = الهجرة , a = حراك اليد العاملة , w = متوسط الأجر بالمكان المعني , w = متوسط الأجر بالمكان الخارجي

[2] C. Dubar, p. Trippier, "Sociologie des professions", Armand coline2003, p 143.

1985 SGT   إ.   1992   أضفنا إليها إ. الجماعية لفرتيال 2002



تعكس نماذج (جماعات) سوسيومهنية و مستويات متفاوتة للأجور و حتى ترتيب الأماكن.

اختلفت الاتفاقيات في الفئات المهيكلة، صنفتها إ. 1970 في 3 (طبقات) [*] و 9 مستويات لأن كل فئة موزعة تدريجيا على 3 مستويات، و بدل من 3 تحوّلت في شبكة اصطلاح المؤسسة 1985 إلى 4 إضافة فئة الإطارات العليا إلى الفئات الثلاثة السابقة و هو إطارات أ. تحكم و منفذين، أي التفريق بين إ. عليا و إ. متوسطة دون إحداث أي تعديلات على المستويات لتعود شبكة الاصطلاح إلى نفس التصنيف في الاتفاقية الجماعية 1992 (إطارات، أ. تحكم، منفذين) مع تدرج 3 مستويات داخل كل فئة مصنفة عموديا تنازليا من المستوى 1 إلى 9.

ركز الباحث على شبكة اصطلاح إ. 1970 لأنها تعكس حقيقة التفاوت المهني لأي تصنيف من الاتفاقيات الأخرى، كما أنها أكثر وضوحا و تمييز للجماعات السوسيومهنية و المستويات المرتبة في السلم المهني باختلاف المستوى و الوظيفة و الدور و الترتيب ممّا يشهل التدفق و الترقية المهنية و حتى تحليل المسار المهني.

تضمنت إ. 1970، 3 جماعات سوسيومهنية موزعة على 9 مستويات و هي :

الجماعة الأولى : إطارات

مستوى 1 : إ. عليا

مستوى 2 : رؤساء دوائر، رؤساء فروع، مهندسين

---

(1) Omar Derras, "Mobilité socio-professionnelle des cadres en Algérie", les cahier de crasc, les cadres de l'industrie, n° 2, crasc, 2001, p p 12 - 20

(*) يستخدم الباحث مرات Groupe (جماعة) و مرات Class (طبقة) و هو ما يقابل الفئة في دراستنا.

مستوى 3 : رؤساء أقسام و مهندسين و رؤساء المصالح

الجماعة الثانية : أ. تحكم

مستوى 4 : تقني سام، رؤساء قطاع، موظفين

مستوى 5 : مراقبين، مشرفين، رؤساء فرق

مستوى 6 : عمال مؤهلين، تقنيين

الجماعة الثالثة : منفذين

مستوى 7 : عمال مؤهلين

مستوى 8 : عمال مختصين

مستوى 9 : عامل بسيط (Main d'oeuvre)

شملت كل فئة 3 مستويات مهنية متفاوتة لاختلاف المستوى و الوظيفة و المكانة، لكن التفاوت يشير إلى مرونة التصنيف و صلابته في الوقت نفسه بسبب إمكانية الانتقال بين الفئات من الجماعة الثانية إلى الأولى أو داخل الفئة من مستوى إلى مستوى مثل من المستوى 2 إلى المستوى 1 و صلابته عند جماعات و مستويات و هو ما بيناه في الحراك الصاعد بين الفئات جدول رقم - - و متغيرات المسار المهني الفصل الرابع.

لم تختلف إ. الجماعية لفرتيال 2002 سوى في عدد الفئات المصنفة إلى 5 بدل من 4 في سنة 1970 و 1992 3 فئات 1985.

صنفت إ. الجماعية 2002 الإطارات إلى 3 فئات عض فئة واحدة في القانون العام للعمال و 4 فئات في الاتفاقيات الأخرى. إذ برزت فئة الإطارات المسيّرة فئة بدل فصنفت فئة الإطارات إلى 3 فئات متفاوتة من مستوى في فئة الإطارات بعد تفكيكها و لذلك يكون تصنيف الفئات على النحو الآتي :

- فئة الإطارات المسيّرة، مستوى 1، عددهم
- فئة الإطارات العليا، المستوى 2، عددهم 21 (%) من مجموع
- فئة الإطارات المتوسطة، المستوى 3
- فئة أ. التحكم، المستوى من 4 – 6 عددهم   (%) من مجموع
- فئة المنفذين، المستوى من 7 – 9 عددهم   (%) من مجموع

يمكن القول أن هيكلة التصنيف لم تتغير سوى في التوزيع العددي (إ. الجماعية) التقت تحديد الفئات الثلاث الكبرى، لأنها و المستويات تبقى نفسها. فبدل من إدراج الإطارات في مجموعة واحدة تمايزت في فرتيال لتتحوّل إلى 3 فئات و كل فئة تنتمي إلى مستوى مع العلم أن إ. المسيّرة منها 3 من المستوى 1 و 1 من المستوى 2 (إ. عال)، يعود التمييز إلى وجود مديريات و على رأس كل مديرية برتبة إ. مسيّر أو من المستوى 2 إ. عال.

ما نلاحظه أيضا تغير في هيكلة هرم التصنيف بسبب الحراك الكمي للفئات نتيجة تناقص فئة المنفذين ثم اختفائها نهائيا من خريطة الفئات و لم أعيد إدماجها بعد قليل...

و تصاعد فئات أخرى شكلت القاعدة العريضة للهرم و هي فئة الإطارات خاصة إ. المتوسطة من انتقلت ...

*** شكل يمثل تصنيف و توزيع الفئات السوسيومهنية للمؤسسة ***

ب2- التصنيف السلمي للفئات السوسيومهنية :

استعنا بالاتفاقيات الجماعية (نفس الاتفاقيات في هيكلة تصنيف الفئات السسيومهنية) للوقوف عند التعديلات التي مرّ بها التصنيف و ثقافة فرتيال في نوع من تسيير المسار المهني لمواردها البشرية و هو مؤشر من مؤشرات الحراك داخل المؤسسة وهو ما تبينه الاتفاقيات الجماعية.

التصنيف حسب الاتفاقيات الجماعية (1970، 1985، 1992، 2002)

الجماعات Les groupes	اتفاقية سونراك 1970	القانون العام للعمال	اتفاقية 1992	إ. 2002 نفسها (2006)
إطار	إطار C1	خارج السلم	سلم 24 و +	خارج السلم
	إطار C2	سلم + 20	سلم 23/22	سلم 20
	إطار C3	سلم - 20	سلم 21/20	سلم أقل من 20
أعان تحكم	تحكم Mt4	سلم 19/18	سلم 19/18	سلم 19/18
	تحكم Mt5	سلم 17/16	سلم 17/16	سلم 17/16
	تحكم Mt6	سلم 15/14	سلم 15/14	سلم 15/14
التنفيذ	منفذ Exc7	سلم 13/12	سلم 13/12	سلم 13/12
	منفذ Exc8	سلم 11/10	سلم 11/10	سلم 11/10
	منفذ Exc9	سلم 9 و أقل	سلم 9 و أقل	سلم 9 و أقل

المصدر :

Omar Derras, "La mobilité socioprofessionnelle des cadres", cas GNL, les cahiers de crasc, les cadres dans l'industrie, N°2, 2001, p 12

يبرز لنا الشكل (ب) التصنيف السلمي للفئات السوسيومهنية لمجموعة من الاتفاقيات (1970، 1985، 1992، 2002)

كما سبق الذكر التقت الاتفاقيات حول تصنيف الفئات إلى 3 فئات كبرى مع اختلاف التسميات و تفكيكها في إ. 1970 إلى 4 و 2002 إلى 5، تعكس هيكلة التصنيف الترتيب السلمي للفئات، إذ رتبت في الاتفاقية الأولى 1970 إلى فئات فقط، الفئة أ، الفئة ب، الفئة ج، أضيفت إليها الدرجات في الترتيب السلمي في القانون العام للعمال، صنفت الفئات

تنازليا من سلم + 20 إلى سلم أقل من 9، إذ توزعت فئة الإطارات على ثلاثة مستويات كما سبق الذكر و كل مستوى له ترتيب سلمي، إطار مستوى 1 صنف خارج السلم و هو أصحاب المناصب القيادية مع العلم أن المستوى بدوره لكل فئة من مستوى مهني أو أكاديمي لها مستويات فرعية، يوجد مهندس مثلا مستوى 1 يشغل إطار دراسات و مهندس مستوى 2 يشغل رئيس مشروع، الملاحظ أن القانون العام للعمال الذي حدّد تصنيفات الوظيف العمومي هو الآخر أ، ب، ج أخذ بعين الاعتبار الشهادة بنوعيها الأكاديمية و المهنية و هذا النوع من التصنيف مستمد من التشريع الفرنسي.

شغلت إطارات المستوى 2، سلم + 20 بينما احتلت الفئة 3 السلم أقل من 20، قابلها في الاتفاقيات الأخرى 92 و 2002 (الخاصة بفرتيال) بعض التغييرات إذ حددت مستويات السلم ب 24 في إ. 1992 و حتى في إ. 1997 بدل من 20 في 1985 و 2002 و لذلك اختلف توزيع المستويات نسبيا عند فئة الإطارات مستوى 1 عندما تغير من خارج السلم بعد + 20 في إ. 1985 إلى سلم 24 و + ليعود خارج السلم في إ. 2002 إلى بعد 20 هي خارج السلم أما الفئات الأخرى احتفظت بنفس الترتيب السلمي كما هو موضح في الشكل و السبب يعود إلى اعتبار اتفاقية 1970 و القانون العام للعمال مرجعية لكل الاتفاقيات الأخرى في فرتيال لأنها (فرتيال) كانت فرع من فروع اسميدال في قوانين المؤسسة العمومية الاقتصادية اسميدال المؤسس بداية من 1996/12/28 ثم ظهور فرتيال Filiale في 2001/03/01.

عدلت شبكة التصنيف في 1998 عندما أضيفت إليها الدرجة أي بدل من فئة وكل فئة متفرعة إلى مستوى يعكس الترتيب السلمي تحولت إلى فئة و فرع و درجة أنظر الملحق رقم - 01-.

أخذت فرتيال شبكة التصنيف الأخيرة من مركب الحديد و الصلب سابقا و هو نموذج فرنسي في حين النموذج الأمريكي طبق قبل 1984 باسميدال و هو قيمة المنصب أين خضعت الشركة لتسيير خبراء من أمريكا بعد التأميم على الرغم من الالتقاء بين الاتفاقيات حول تصنيف الفئات السوسيومهنية هيكليا و سلميا مع اختلاف التسميات و شبكة التصنيف إلاّ أن كل مرحلة من المراحل تميزت بثقافة إذ تميزت قبل 1970 بثقافة التسيير الأمريكية بسبب

وجود خبراء أمريكيين عكست حتى ثقافة تقييم المنصب و منه تحديد الأجر و تحسب (2p + It x vp) / 3 (*).

و قد عايش هذا النظام 122 من الفئات السوسيومهنية و هو ما يعادل 39.35% من العينة منهم 85 وظفوا في الفترة ما بين 74-84. أمّا تسميات الفئة في القانون العام للعمال كانت على أساس المنصب كما جاء في المادة 113 (1) مع إضافة الفرع حتى تكون كل فئة موصوفة الحد الأدنى و الأوسط و الأقصى ترتب بها مناصب العمل في سلم الأجر الوطني (2)، أضيف إلى الفرع درجة في فرتيال منذ 1998 لتكون الفئة و الفرع و الدرجة مؤشرات لموضعة الفئات بفروعها و درجاتها في السلم المهني و شبكة الأجور و هو ما يساوي 69.67% من الذين عايشوا النظام و 27.41% من العينة بأقدمية ما بين 24 سنة إلى أكثر من 30 سنة.

قدر مدى قيمة المنصب - عند المستجوبين المعنيين بالفترة المحددّة سابقا – ما بين 80° - 240°.

جمعت كل مصفوفة مستويات مهنية متقاربة صنفت حسب الإجابات إلى ثلاثة:

من 80 – أقل 220 = فئة المنفذين (ج)،

من 220 – أقل 260 = فئة أعوان التحكم (ب).

من 260 فما فوق = فئة الإطارات (أ)

تفاوت الدرجات لأن كل قيمة حددت الشهادة و المنصب فقيمة 240 مثلا تعادل شهادة تقني سامي يقابلها في القانون العام للعمال الصنف 14 الذي اسند لهم منصب إطار دراسات في حين يشغلون في وحدات الإنتاج Opérateur وتعال قيمة 260 شهادة مهندس من المستوى ب (مستوى 14/BII) يقابلها صنف 17 في القانون العام للعمال و يشغل منصب عمل رئيس فرع أو رئيس مصلحة حاليا.

(*) P = poste (منصب). M = Human (شهادة الفرد). Vp = valeur de poste (قيمة المنصب).

(1) أنظر الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيدي رقم 85.03، خاص بالسلم الوطني المرتبط بالأجور، الصادر في 5 جانفي 1985.

(2) Essaid Taib, "Droit de la fonction publique", ed. Houma, Alger, 2003, p 294.

نلاحظ الاختلاف بين 1970 مرحلة القانون العام للعمال أين تم التوجيه في القانون العام لشبكة الوظيف العمومي و التصنيف السلمي الذي طبق إلى بداية 1998 ليستبدل بنظام الفئة و الفرع و الدرجة في فرتيال كما ذكرنا، تعكس الدرجة الأقدمية و لذلك يمكن القول من خلال ما عرضناه في تصنيف الفئات السوسيومهنية بالسلم المهني ارتباطه بالاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة و بالتالي للإصلاحات علاقة بالتعديلات التي عرفتها القوانين الداخلية للمؤسسة إذ مرت فرتيال بمراحل منها 1998 المرحلة الخاصة بالاستقلالية و الابتعاد نوعا ما عن القانون العام للعمال ثم الدخول سنة 2004 في فترة الشراكة التي تميزت بالضبابية فيما يخص ثقافة الشريك.

و في الحقيقة الاختلاف بين الاتفاقيات هو تسميات ارتبطت بكل مرحلة و ما هي إلاّ إعادة إنتاج للتصنيفات السابقة بتسميات جديدة.

توصلنا من تصنيف الفئات السوسيومهنية إلى ارتباط التنقل الهيكلي و السلمي إداريا بثقافة التسيير المعتمدة في المؤسسة تنفيذا للقانون العام للوظيف العمومي في المرحلتين السابقتين أي سونطراك و مجمع اسميدال و علاقات العمل تبعا لقانون 90-11 فترة الإصلاحات الخاصة بإعادة الهيكلة و الاستقلالية ثم فترة الشريك بداية من أوت 2004.

أي إفراز الإصلاحات في كل مرحلة نوع من الثقافة بسبب سياسة التعاون مع الشركات الأجنبية فترة النظام الاشتراكي و الاستثمارات و الشراكة فترة اقتصاد السوق، لكن الواقع التصنيفي لم يتغير.

علاوة على أهمية التصنيف الهيكلي و السلمي في تفاوت و تحديد الأجور فإن التصنيف له أهمية في توضيح أيضا مجالات الحراك بكل أشكاله و هو ما تناولناه في العنوان الثالث.

ثالثا : أشكال الحراك

توصلنا من تحديد المفاهيم إلى شكلين، حراك أفقي و حراك عمودي، ركزنا في هذا العنوان على اختيار الحراك الأفقي بعدد التنقلات و تغيير مكان العمل و المهنة ومؤشرات أخرى اكتشفت بالملاحظة و أثناء تطبيق الاستمارة.

1 - الحراك الأفقي للفئات السوسيومهنية:

أ- علاقة الأقدمية بالتنقل :

جدول رقم -15- خاص بعلاقة التنقلات بالأقدمية

التنقلات	00		01		02		03		04		05		المجموع	
الأقدمية	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 5 س	12	03,87	08	02,58	00	00	00	00	00	00	00	00	20	06,45
5-أقل10	01	0,32	06	01,93	00	00	01	0,32	00	00	00	00	08	02,58
10-أقل15	06	01,93	04	01,29	03	0,96	00	00	00	00	00	00	13	04,19
15-أقل20	16	05,16	12	03,87	11	03,54	05	01,61	06	01,93	01	0,32	51	16,45
20-أقل25	23	07,41	23	07,41	17	05,48	18	05,80	09	02,90	01	0,32	91	29,35
25-أقل30	03	0,96	13	04,19	21	6,77	51	16,45	07	5,48	01	0,32	106	34,19
30 وما فوق	04	01,29	03	0,96	04	01,29	08	02,58	01	0,32	01	0,32	21	06,77
المجموع	75	24.19	69	22.25	56	18.06	83	26.77	23	07.42	04	01.29	310	99.98

المصدر، س 5 ، 11.

يصنف لنا الجدول رقم -15- علاقة التنقلات بالأقدمية باعتبارها من أهم مؤشرات الحراك الخطي التقليدي، و بما أن الحراك الأفقي شكل من أشكال الحراك الخطي لتسيير الحياة المهنية دون الترقية في السلم المهني، تتبعنا التنقلات الأفقية للتوصل إلى سياسة تسيير الحياة المهنية بالتنقلات الأفقية و الميكانيزمات الموجهة (التنقلات) و علاقتها بالمداخل و الدراسات السابقة.

أكدت مداخل المسار المهني على علاقة التنقلات بشغور مناصب العمل واعتبرته مداخل تنمية الموارد البشرية و مداخل تقليل العمالة نوعا من تدوير داخلي للعمالة بتطبيق مبدأ مرونة العمل و نظر فريق ثالثا أنها تنمية للمؤهلات المهنية بإنتاج عمال متعددي المهام و متنوعي التخصصات و خلق أفراد قادرين على أداء عديد من المهام [1] وبينت تحريات INSEE التي أجريت في مراحل مختلفة، أن الحراك الأفقي يحدث داخل نفس الفئة السوسيومهنية و تكون مدة التنقل منذ أول تحري ب 5 سنوات مهما كان نوع التنقلات [2] علاوة على النتائج الأخرى منها :

- تناقص الحراك- التنقلات- بكل أشكاله مع السن (اشتركت مع المداخل الأخرى).
- 3/1 من التنقلات مرتبطة بمؤشر واحد، ممّا يوضح أن قياس الحراك على 5 سنوات نادرا ما يكون موحد الأبعاد.

و حدد قانون الوظيف العمومي المرور بين مدى زمني قصير و متوسط و بعيد [*] [3] في حين أشارت الاتفاقيات الجماعية إلى نوع من الحراك الأفقي في فصل الحياة المهنية (Carrière) و التكوين بتعرضها في المادة 113 إلى التحويلات Mutation، التحويل مرتبط

---

[1] راوية حسن، - مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001-2002، ص 233.

[2] D. Gourgeau, E. Lelièvre, "Analyses des données biographique en démographie", sous la dir de L Coutrat et C Dubar, <u>cheminement professionnelle et mobilité sociale</u>, la documentation Française, Paris, 1992, p 75.

[*] نصت المادة 75 من القانون العام للعمال على 3 أنواع هي : بعيد : 3 – 4 سنوات، متوسط : 3 سنوات، قصير : 2 – 3 سنوات.

[3] Voir, Essaid Taib, opcit.

بتغيير المنصب مع تنقل من وحدة نحو أخرى من المؤسسة [1] و المقصود بالوحدات في تلك الفترة كل ما هو تابع لمقر مجمع اسميدال.

ربطنا التنقلات بالأقدمية لأنها مؤشر نقيس به عدد التنقلات كما جاء أعلاه ونتتبع به (المؤشر) الحراك الخطي لأن الأقدمية من المؤشرات التقليدية للحراك التقليدي الخطي بالتقدم أو التراجع أو الفرملة و هذه بدورها نكشف بها الميكانيزمات الموجهة لحركية الفئات السوسيومهنية من خلال التنقلات الأفقية.

عندما نقرأ الجدول رقم - 15 - نجد 235 من مختلف الفئات السوسيومهنية تنقلوا بالأقدمية أي 75.80% مقابل 75 من أفراد العينة (24.19%) لم يمسهم أي نوع من التنقلات منهم 12 لهم أقدمية لم تتجاوز 2 سنة و هو ما يدعم ما أكدته تحريات INSEE. قدر عدد التنقلات ما بين 1 إلى 5 في مدى زمني حددّ مجاله ما بين أقل من 5 سنوات إلى 30 سنة و ما فوق موزعة على 7 فئات.

اختلف عدد التنقلات، تنقل 69 ب 22.25% مرة واحدة خلال مسارات مهنية متفاوتة كما هو مبين في الجدول و تنقل 2 مرة 56 من المستجوبين بما يساوي 18.06% و 3 مرات 83 من الفئات السوسيومهنية أي 26.77% و تنقل 23 (07.42%)، 4 مرات في حين لم يتنقل سوى 4 فقط و هو ما يقدر ب 01.29% من العينة.

و إذا ربطنا القراءة العمودية بالقراءة الأفقية للجدول لاحظنا قلة التنقلات عند الفئات الثلاثة الأولى (الفئة الأولى 08 من 20 فقط و الثانية 07 من 08 و الثالثة 07 من 13) بمجموع 29 (07.09%) من العينة.

فسرنا قلة التنقلات 1 مرة عند 08 بالتوظيف الجديد أقل من 5 سنوات لأن الأقدمية لم تتجاوز عند هؤلاء 2 سنة و التحرك في هذه الحالة يعد استثنائيا مقارنة بالدراسات و التحريات التي حددت متوسط التحرك بخمس سنوات أو عند تنمية الموارد البشرية بالعمر و هي المرحلة المتوسطة المحددة ب 40 سنة و يعود سبب التحرك في فرتيال إلى تهيئة المناصب و إلغاء هياكل و أقسام ووحدات و إدماج البعض منها كما سبق التوضيح في الفصل الثاني و في جدول إعادة التوزيع. و هو ما يمثل الحراك Coup par coup عند المهتمين

[1] SPA, Asmidal, convention collective 1995, chapitre 1, article 113, 1995

بتسيير الموارد البشرية، يدخل التنقل في استغلال المخزون البشري للمؤسسة بإتباع إستراتيجية التدوير الداخلي و هو ما أكدت علية الدراسات و البحوث كبدائل الاستغناء عن العمال لذلك وجدنا 1 من 8 فقط تحرك عموديا إلى رئيس فرع بعد أقدمية 2 سنة، نفس الملاحظة انطبقت على الفئة الثانية بأقدمية 5 –أقل 10 سنوات، إذ تحرك 6 بمعدل زمني 10 سنوات و 1 فقط تحرك 3 مرات (إطار) بمتوسط 3.5 سنوات و تنقل عند فئة الأقدمية 10 - 15 سنة، 7 من 13، بمتوسط 1 تنقل عند 4 و 3 ب 2 تنقل عند 4 أ. تحكم و 3 إ. متوسطة، لتتحوّل العلاقة بين الأقدمية و عدد التنقلات علاقة طردية عند الفئات الأخرى، خاصة الفئة الخامسة 20 – 25 سنة (68 من 91) و الفئة السادسة 103 من 106، يعود ارتفاع عدد الفئات المتنقلة إلى الأقدمية و السن من جهة و توسع سوق العمل لأن معظم المتحركين وظفوا في الفترة ما بين 76-86، احتفظت بهم المؤسسة في فترة التسريح الجماعي للعمال و هو الذين مسهم الحراك الأفقي أكثر من الفئات الأخرى لأنهم عايشوا كل مراحل الإصلاحات بداية من إعادة هيكلة مجمع اسميدال إلى الاستقلالية ثم الشراكة و بعد تقليص حجم العمال أعيد توزيع الفئات إلى جانب خبرتهم الميدانية سواء أ. تحكم أو الإطارات و أيضا مغادرة – استقالة- مسؤولين، ساهم في ارتفاع وثيرة الحركة النقلية التي بلغت حتى 5 تنقلات في الفئة الرابعة و الخامسة و السادسة و السابعة، تعود آخر الحركات النقلية إلى فيفري 2006 سواء المتعلقة بالتعيين في مناصب جديدة أو تدوير المخزون البشري إمّا بسبب الفائض أو تغطية العجز.

و بخصوص عدد التنقلات تمركز عند 3 مرات لأنها مسّت 83 (26.77%) من مختلف الفئات السوسيومهنية و 1 مرّة عند 69 (22.25%) و 2 مرة عند 56 (18.06%) أي أن 208 من العينة (67.09%) تحركوا ما بين 1 مرة إلى 3 مرات في مسارات مهنية متفاوتة و ما ميّز التنقلات هو 3 مرات عند 83 من الفئات لأنها عدد التنقلات مرتبطة بالأقدمية، 51 منها بأقدمية ما بين 25 – أقل 30 سنة و 18 بأقدمية ما بين 20 – 25 سنة و08 عند الأقدمية 30 سنة فما فوق و 5 بأقدمية 15 – أقل 20 سنة و 1 بأقدمية ما بين 5 – أقل من 10 سنوات لأن التنقلات حاليا كما جاء في تحقيقات INSEE لا يمكن التحرك إلاّ بعد 15 سنة مهما كانت الشهادة مع ذلك دعمت الأقدمية سير الحراك في فرتيال سيرا خطيا

تقليديا، كلما زادت الأقدمية كلما توسعت فرص التنقلات بأنواعها المختلفة، لكن التقدم في الأقدمية يفرمل الحراك أيضا بكل أنواعه كما جاء في مداخل المسار المهني و تنمية المسار الوظيفي لأن التقدم في الأقدمية هو تقدم في السن لذلك لم تمثل أقدمية 30 سنة و ما فوق سوى 21 من الفئات السوسيومهنية، 17 منهم تحركوا ما بين 1 مرة عند 3 و 2 مرة عند 4 و 3 مرات عند 8 و البقية موزعين على 1 – 4 تنقلات و 1 – 5 تنقلات، تفسر قلة التنقلات عند هذه الفئة ببلوغها السن القانوني للتقاعد و تجاوز 32 سنة خدمة عند 2، و مع ذلك فإن الأقدمية ما زالت معيارا أساسيا لقياس عدد التنقلات و هو ما يؤكد سير التنقلات سيرا تقليديا كما جاء في دراسة O. Derras.

و حسب اعتقادنا ما زالت الأقدمية تطبع سير الحراك لأن المناصب القيادية التي عينها الشريك في فيفري 2006 كل فئاتها بأقدمية زادت عن 15 سنة و هو ما يقودنا إلى القول أن ثقافة سير الحراك ما زالت خاضعة لرواسب الثقافة السابقة للمؤسسة لأن 269 من الفئات السوسيومهنية لهم أقدمية ما بين 15 سنة إلى 30 سنة و ما فوق إذ كلما زادت الأقدمية تحركت الفئات السوسيومهنية و منه نتوصل إلى نتيجة :

للأقدمية علاقة قوية بالتنقلات، 275 = 75.80% تنقلوا بالأقدمية مقابل 75 من الفئات السوسيومهنية (24.19%) لم يعرفوا أي نوع من التنقل.

إضافة إلى الأقدمية تحركت الفئات السوسيومهنية أفقيا في مجالات مختلفة كما هو مبين في العناوين الموالية.

ب- <u>تغير مكان العمل</u> :

حسب السؤال 11، أجاب 129 بمعدل 41.61% من الفئات السوسيومهنية أنهم غيروا مكان العمل من مجتمع المصنع مقابل 181 بما يساوي 58.38% تواجدوا بنفس مكان العمل، بعد 1997 كما سبق في جدول آليات إعادة التوزيع. يفسر البقاء بنفس المكان 58.38% إلى استقرار عمال الإنتاج إلى جانب إعادة إدماج 129 من ذوي العقود المؤقتة لم يمضي على تشغيلهم سوى 1 سنة و 3 أشهر، أمّا الذين غيروا مكان العمل بتدويرهم داخل المؤسسة فإنه مرتبط بعوامل منها إصلاحات إعادة الهيكلة و الاستقلالية التي كانت نتائجها

التسريح الجماعي للعمال ممّا أدى إلى إعادة توزيع العمال رافقها عند فئات تغيير مكان العمل كما سبق الشرح.

ج- الحراك المهني :

يشير الحراك المهني إلى مرور الفرد في عمله من وضعية إلى وضعية [1] مما يوحي إلى تناوله من زوايا مختلفة، إذ يأخذ الحراك معنى الحراك الجغرافي والاجتماعي لأن المعنى غير محدد، لكن معناه الدقيق هو كل التغيرات المهنية داخل الجيل الواحد أو الحياة المهنية للفرد و يمكن أن يأخذ الحراك المهني حراكا قطاعيا بتغيير المؤسسة الذي يرافقه تغيير الوظيفة أو الجماعة المهنية و يتضمن أيضا حراك العمل عندما يتعلق الأمر بالوضع Statut، إذا حدثت التغيرات داخل المؤسسة فهو حراك داخلي و في حالة تغيير المؤسسة فهو حراك خارجي، يحدث كل شكل من الأشكال نتيجة للتنقلات السابقة أو الموازية.

أخذ الحراك المهني في دراستنا تغيير المهنة داخل الجيل الواحد، تتبعناه بالحراك الأفقي و العمودي حسب دراستنا لتقارير سنة 2006 و إجابة العينة كما جاء في س 17. بينت التقارير الشهرية منها مارس 2006، إعادة تشغيل 7 من العمال، 3 منهم غيروا المكان و المهنة (1 إ. مسيرة و 2 إ.عال) نقلوا إلى المديرية العامة و 2 إ. متوسط، 1 تحول من مقر المجمع إلى مديرية الموارد البشرية و 1 تنقل إلى مديرية التجارة.

إذا اعتبرنا الحراك المهني هو تغيير للوظيفة و العمل الممارس فإن 46 فقط وهو ما يمثل 14.83% هم الذين غيروا المهنة في حين الأغلبية 264 أي 85.16% احتفظوا بنفس العمل و المهنة خلال مسارهم المهني.

تعكس الإجابات الاحتفاظ بالمهنة 85.16% لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب تخصصات و نوع من الشهادات الأكاديمية و المهنية، رغم ميل معظم المؤسسات إلى التنوع و التعدد، يغطي قاعدة الهرم المهني مهندسين بتروكيمياء و الكهرباء والصيانة في Process و Prévention و البيئة و تقنيين سامين من الصعب استبدالهم في وحدات الإنتاج بعد تقليص الحجم العمالي حتى الأعمال الروتينية بوحدات التعبئة لا يغير الفرد نشاطه في حالة وجود فائض ينتقل إلى وحدات أخرى للقيام بأعمال متشابهة أو تسند لهم أعمال إضافية و هو ما

---

[1] D. Courgeau et E. Lelièvre, opcit, p 72.

يقودنا إلى القول أن المؤسسة ما زالت تعتمد على التخصصات ونوع من العمال لأن المهنة تعكس تخصصات بانتشار التايلورية عندما كان العامل ينمي قدراته ومهاراته في نفس التخصص لتدريبه على أداء نفس العمل، بدأ يتغير مفهوم تنمية المهارات بعد الإصلاحات الأخيرة كمحاولة عولمة تسيير الموارد البشرية بالتدوير الوظيفي و عدم التخصص لاكتساب مهارات متعددة و متنوعة تفاديا لتقادم المهنة و هو ما أكدت عليه المداخل في بداية الفصل. بدأ الاعتماد على الفئات و المتعددة و المتنوعة المهام بفرتيال وهو نوع من الحراك المهني بالمرور من منصب إلى منصب و من وظيفة إلى وظيفة عند مدراء المديريات أي أن اختيار الشريك إلى المناصب القيادية لفئات مارست وظائف مختلفة، وهناك مناصب عمل يكون فيها الحراك المهني آليا و هم المشرفون و رؤساء المشرفين Les chefs de cuarts، سبقها تحرك آلي قبل 1984 لمسيّري الآلات و التقنيين بوحدات الإنتاج و عوامل أخرى كالعطلة المرضية أو مرض مهني إذ تنقل 6 من الإنتاج إلى الإدارة، لم يمس الحراك الأفقي من غير المهنة فقط فحتى المحتفظين بالمهنة و نفس المنصب و الوظيفة تحركوا أفقيا كما جاء في السؤال 10، تحرك في الفترة 2004-2006 والذي مسّ 30.37 % من مجتمع المؤسسة، نشطته ميكانيزمات نظام المناصب و نوع العمل الممارس و إعادة توزيع الفئات السوسيومهنية.

استنتجنا تفاوت علاقة الإصلاحات بالحراك الأفقي ما بين قوية و متوسطة وضعيفة.

- التنقل بالأقدمية علاقة قوية 75%.
- تغيير مكان العمل سواء بتغيير أو عدم تغيير المنصب علاقة متوسطة 41.61%.
- الحراك المهني علاقة ضعيفة 14.83%.

لاحظنا أثناء التربص و ما سجلناه من تقارير المؤسسة، حراك غير مرئي تتحرك الفئات السوسيومهنية في نفس مكان العمل و الاحتفاظ بنفس العمل و المنصب مع إضافة إلى مضاعفة المهام عند البعض فعلاوة على العمل الأصلي يقو مون بالصيانة أو التنظيف أو الطلأ... و هو ما سجلناه عند 5 مهندسين فتحولوا إلى متعددي المهام فرضته إعادة هيكلة و

تنظيم المؤسسة و ظروف العمل أحيانا أخرى [*] لأنه من مظاهر عولمة تسيير الموارد البشرية تعدد و تنوع المهام بدل من احتلال الفرد في الدور الكلاسيكي (التخصص) الذي يعكس وضعيته و مكانته المهنية حدث انتقال من تخصص التايلورية إلى البحث عن تعدد و تنوع المهام.

من بين ظروف العمل توقف نشاط وحدات إنتاج الفوسفات الثلاثة التي تشغل 87 من الفئات السوسيومهنية وحدة Npk و 64 عاملا موزعين على 23 إطار و 41 أ. تحكم، وحدة Ssp ب 15 عامل ما بين 11 إطار و 4 أ. تحكم و وحدة Cu1 ب 8 إطارات متوسطة [1]. اتبعت المؤسسة بدائل الاستغناء عن الفائض لحماية الشغل، أسندت إلى هؤلاء أنشطة حسب ما تتطلبه ظروف العمل في أي وحدة من الوحدات الإنتاجية الأخرى و بالنسبة لمضاعفة العمل فرض على فئات، التقينا كما سبق الذكر ب 5 مهندسين أجبروا في حال تعطل العمل على التنظيف أو الصيانة.

أخذ الحراك غير المرئي شكلين واحد مضاعفة العمل و الثاني تعدد الأدوار والمهام.

فسر 54 من العينة و هو ما يقابل 17.41% (س35) مضاعفة المهام بزيادة العبء تعرض إليه المدراء (إ. مسيرة 4) و 25 ما بين نواب مدير المصنع و رؤساء الهيئات و الأقسام، تعود زيادة العبء إلى التأهب التام لتطبيق أوامر الشريك المتمثلة في إعداد التقارير من أجل إعادة هيكلة المؤسسة تنظيميا و بشريا، أحيانا قبل انجاز التقرير يتلقون أوامر التغيير أو تقديم معلومات أخرى يحتاجها المدير العام في ظرف قياسي ممّا أدى إلى ضغوطات حتى على الكاتبات.

أمّا زيادة العبء عند 25 (09.03%) من مشرفين و رؤساء المشرفين والمهندسين المدمجين في فيفري 2005، ارتبط العبء عند المشرفين و رؤساء المشرفين بمضاعفة المجهود المبذول بعد تقلص عدد المشرفين إلى 4/1 عما كان عليه قبل 2001

---

[*] مقابلة السيد رئيس مصلحة تسيير الحياة المهنية / التوظيف، يوم 2005/12/20 من 10.30سا – 11.30سا.

[1] Direction ressources humaines, service gestion / carrière / recrutement, "Rapport d'activité du personnel permanent", effectif 2003.

فأصبحوا عمال و مشرفين و مدربين مما صعب من حصولهم حتى على العطلة السنوية وبالنسبة للجدد ارجعوا مضاعفة الجهد إلى الأعمال الإضافية المسندة لهم و هي بعيدة عن عملهم و مستواهم.

يعود المؤشر الثاني إلى ضغوطات العمل 10.64% منهم 4 مدراء المديريات تحملوا معاناة ضغوطات الفترة الانتقالية إضافة إلى تعيينهم في المنصب مؤقتا لمدة 1 سنة وإذا قلّ المردود عن 60% يفقدون المنصب (*) و المكانة السوسيومهنية من الممكن التراجع في الرتبة و النفوذ، و النوع الثاني من الضغوطات الخوف من فقدان العمل للجدد إذا أخذنا بمقولة آخر من يدخل أول من يخرج أو القريبين من سن التقاعد أو الفئات الدنيا من المنفذين و المهن القصيرة لذلك طبقت المؤسسة سياسة التنقل المستمر حتى يكون بعضهم في قائمة الفائض و إجبارهم على المغادرة.

2 - الحراك العمودي :

أخذ الحراك العمودي عند علماء اجتماع الحراك الاجتماعي الصعود أو النزول في السلم [1]، يتحرك الأفراد عموديا بتغيير الوضع بدراسة سير الحراك داخل الجيل الواحد أي دراسة المسار المهني للفرد بمؤشرات عديدة تناولناه في الفصل الرابع، ركزنا في هذا الفصل على الأجر و علاقته بالإصلاحات. لا نستطيع تقييم التعديلات أو التغييرات إلاّ مقارنة بالفترات السابقة و الهدف منها الكشف عن نوع من تطور الحراك المادي و موضعة الفئات في شبكة سلم الأجور و قياس الأداء تقييما للمجهودات و ما يقابلها من مكافآت وجزاءات و تعويضات و بذكرنا للقياس بدأنا هذا الجزء بقياس الحراك.

(*) مقابلة مع السيد مدير مديرية الإنتاج يوم 2006/04/19 من 13.00سا – 13.40سا.

(1) Jean Gazeneuve, "Dix grandes notions de la sociologie", ed. du seuil, 1976, p 215.

أ- قياس الحراك .

اختلفت الإجراءات المنهجية و الإحصائية لقياس و دراسة الحراك بين علماء الاجتماع و علماء الاقتصاد.

ميّز علماء الاجتماع في دراسة تغيرات الوضع آليا بتغير العمر و يتم القياس للحراك، حراك صافي (Nette) و حراك خام (Brute) و حراك هيكلي (Structurale).

الحراك الصافي هو نوع من الحراك يبرز في الوثائق في شكل جداول الحراك و نتيجة دراسات لجمهور بتسجيل المهن و نسبة الأفراد في كل مهنة لمعرفة أي نسب يتطور و يتغير الوضع على الرغم من اهتمام علماء اجتماع الحراك بالحراك بين الأجيال، فإننا استعنا من الحراك Nette في دراسة الملفات الخاصة بتوزيع الفئات السوسيومهنية على المديريات و الأنشطة المختلفة، استخلصنا منها خصائص العينة و نبهتنا منهجيا إلى بناء بعض الجداول مثل الحراك بالترقية بين الفئات.

الحراك Brute، يترجم عمليتين مختلفتين، الأول حراك هيكلي مرتبط بتطور نظام المجتمع من توسع و انعكاس سوق العمل و توسع العمل [1] و الثاني هو حراك Nette، مستقل عن تطورات النظام العام فهو مرتبط بالأفراد أنفسهم بالصعود أو الجمود، وظفنا الطرق المنهجية من بناء الجداول الخاصة بتصنيف الفئات من حيث التدرج (إ. مسيّرة و إ. عليا و إ. متوسطة و أ. تحكم و منفذين) و تقييم المسار المهني و حركة الدخول و الخروج أو ما يسميه علماء الاقتصاد التدفق.

تعرض علماء الاقتصاد إلى التدفق الذي يحمل معنى تحوّل العمل و العمال من نشاط يقل فيه الطلب على العمال إلى نشاط آخر أفضل و المفروض نظريا تحقيق التوازن بين العرض و الطلب لكن الصعوبات العملية تحول دون تحقيق ذلك لأسباب منها ما يتعلق بسوق العمل و أخرى خاصة بميولات العمال أنفسهم.

---

(1) Jean Gazeneuve, opcit, p p 216, 217.

ب- الأجر :

ب1- تعريفه :

قدمت تعريفات اجتماعية و اقتصادية و قانونية و حتى الإيديولوجية الفلسفية، من التعريفات الاجتماعية، - ما يصرف للعمال نقدا أو عينا نظير العمل الذي يقوم به، و يقدر الأجر لتحديد الحد الأدنى و الحد الأعلى الذي يعطى لكل فئة من الفئات العاملة - [1].

عرف الأجر اجتماعيا، القيمة النقدية أو العينية التي يحصل عليها العامل مع اختلافه بين الفئات بوجود حد أدنى و حد أعلى أي شبكة أجور.

و عرف اقتصاديا أنه جميع المكافآت التي يحصل عليها العامل [2].

يبدو أن التعريف الاقتصادي أشمل كون الأجر استحقاقات تدفع في أشكال مختلفة من مكافآت مادية.

نظرت الرأسمالية إلى الأجر أنه ثمن يحصل عليه العامل مقابل جهد، في حين يرى أصحاب النظام الاشتراكي، أن الأجر هو نصيب العامل في الإنتاج بمعنى حق العامل في جزء من إنتاج المجتمع.

رغم اختلاف المنطلقات الفلسفية فقد اتفقت التعريفات على أن كل عمل يقابله أجر نقدي أو عيني يدفع للعامل.

يدفع الأجر حسب المداخل بطرق مختلفة منها طريقة هالسي Halsey و هي طريقة الوقت المقتصد و طريقة تايلور الخاصة بمعدل قياسي للإنتاج [3] ونظرا لما أخذته الأجور من أهمية في تحفيز الموارد البشرية، اتبعت المؤسسات نظام تسيير الأجور لتحقيق أهدافها الإستراتيجية و ما تمثله أهمية الأجور من مهام اجتماعية لهذا ظهرت تشريعات العمل مثل القانون العام للعمال لتحقيق تسوية أفقية للأجور المدفوعة شهريا.

لم يبتعد مضمون الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عن التعريفات السابقة عندما نصت على – الأجر هو مجموع المناصب المشكلة في شبكة و يتناسب كل منصب مع حصة الفئة و

---

[1] أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 91.

[2] زيدان عبد الباقي، - علم الاجتماع المهني و اجتماعيات العمل -، دار السعادة، ط 1، القاهرة، 1976، ص ص 52، 53.

[3] لمزيد من المعلومات أنظر، محمد كامل الحلزوني، - التكاليف الصناعية و إدارة المصانع -، المجلد الأول، دار المعرفة، مصر 1969.

الفرع و يحدد الأجر القاعدي في شبكة أجور المؤسسة [1] و يعد الأجر جزء العمل المحدد [2].

ب2- نظام الأجر :

رافق نظام الأجر تطور تصنيف الأعمال و المهن، مرت ب 3 مراحل خلال القرن 19 لتحديده في شبكة أجور كما سبق، فارتبطت به تصنيفات الفئات السوسيومهنية، ركزنا في هذا الجزء على سير نظام الأجور و عند المشرع و فرتيال.

- عند المشرع :

عرف سير نظام الأجور تحوّلات، حددت الفئات في أربعة، فئة (أ) و فئة (ب) وفئة (ج) و فئة (د) [3] و من التصنيف الفئوي إلى تصنيف سلمي بإلغاء وثيقة 1966 للفئات و ترتيبها سلميا في 14 سلم بهدف توحيد الحياة المهنية Les carrières و مرونة المرور من فئة إلى فئة دون المرور بمسابقات كمحاولة مساواتية الخطوط و بعدها –أي القانون العام للعمال- طبق نظام الفئات المرتبة في 20 بدل من 14 و هو نوع من إعادة إنتاج لنظام 1966 لأن القانون العام للعمال وسع من الترتيب السلمي عندما حدد منصب العمل في مجموعات للحصول على نقاط مؤشر الأجر.

جمعت مناصب العمل المتشابهة في فئة واحدة و هي (مستويات تصنيف مناصب العمل) مستوحاة من القانون الفرنسي مثل المادة 113 التي حدد تصنيف الفئات :

1 – 9 موازية للفئة ج ، د و تشمل المنفذين

10 – 13 موازية للفئة ب و تشمل التحكم

14 – 20 موازية للفئة أ و شمل الإطارات

(1) EPE, "Convention collective de l'entreprise Asmidal", chapitre 1, Article 83 et 84, 1995.

(2) EPE, "Convention collective de l'entreprise Fertial", chapitre 2, Article 25, janvier 2002 p 17.

(3) Essaid Taib, id, p 294

تشكل الفئات بأرقام استدلالية تقابلها شبكة استدلالية للرواتب [1] و هو ما جاء في المادة 115 ، صنف كل فرع إلى درجات حتى تكون كل فئة موصوفة بالحد الأدنى والأوسط و الأقصى من أجل تسهيل عملية حساب الأجر وفق شبكة أجور تأخذ جدولا في سلم وطني [2] و بعد انتقال المؤسسات الاقتصادية منها الصناعة من التسيير الاشتراكي والقانون العام للعمال إلى الاستقلالية أصبح للمؤسسة حرية في بناء و إمكانية تصنيف شبكة الأجور كما سنوضح في فرتيال.

- في فرتيال :

رغم أن قانون الوظيف العمومي مشتق من القانون الفرنسي فإن نظام الأجور بفرتيال عندما كانت تابعة لسونطراك عكس ثقافة أمريكية بسبب مساعدة شركة أمريكية لسونطراك بداية السبعينات، و فيما يخص تطور نظام الأجور يمكن القول أن فرتيال عرفت ثلاثة مراحل أساسية، مرحلة سونطراك و مرحلة مجمع اسميدال و مرحلة فرتيال.

استمرت المرحلة الأولى إلى 1984، عرفت بمرحلة قيمة المنصب [*]، عايش هذا النظام 122 من الفئات السوسيومهنية و هو قدر ب 39.35% (≅ 40%) من العينة وظفا في فترة ما بين 1974-1984، رتبت القيمة في درجات حدّد حسب الإجابات (س 15) من 80° - 260° مثلما جاء في الجدول رقم - 16 -.

---

[1] مولود ديدان، - القانون الأساسي للوظيف العمومي -، أمر رقم 6-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، ص 23.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،- المرسوم التنفيذي رقم 85-03 خاص بالسلم الوطني للأجور-، الجريدة الرسمية الصادر في 5 جانفي 1985.

[*] مقابلة السيد رئيس مصلحة الأجور يوم الثلاثاء 2006/04/18 من 10.15سا – 11.45سا.

جدول رقم – 16 -، خاص بالتصنيف بداية العمل 1974-1984

الفئات / قيمة المنصب	ت	%	%
80 – أقل 100	14	11.47	04.51
100 – أقل 120	19	15.57	06.12
120 – أقل 140	33	20.04	10.64
140 – أقل 160	07	05.73	02.25
160 – أقل 180	29	23.77	09.35
180 – أقل 200	00	00	00
200 – أقل 220	00	00	00
220 – أقل 240	09	07.37	02.90
240 – أقل 260	00	00	00
260 و ما فوق	11	09.01	03.54
المجموع :	122	99.96	39.35
		100 ≅	40 ≅

المصدر، س 15

يشير الجدول إلى المرحلة الأولى من مراحل تقييم مجهود العمال بدفع الأجر وهو أول ترتيب في سلم الأجور عندما كانت فرتيال تابعة لسونطراك، عايشه 122 من المستجوبين و هو ما يساوي 40% (39.35%) من العينة لأن هؤلاء لهم أقدمية منهم من وظف ما بين 1974-1984، بلغ عددهم 85 (69.67%) بأقدمية ما بين 25 سنة إلى أقل من 30 سنة و 16 (13.11%) بأقدمية ما بين 30 و أكثر و البقية 21 (17.21%) لهم أقدمية تراوحت بين 22 – أقل من 25 سنة.

قدر مدى قيمة المنصب ما بين 80° إلى 260° و ما فوق متدرجة في 10 فئات طولية، بدأت 80 – أقل 100، عايشه 14 من المستجوبين (11.47%) و 04.51، من العينة ومن 100 – 120 طبق على 19 من المستجوبين (15.57% و 06.12% من العينة) وشملت الفئة 120 – أقل 140، 33 و هو ما مثل 27.04% من المستجوبين و 10.64 من العينة في حين وجدنا 07 (05.73%) و 02.25 من العينة صنفوا ضمن 140 – أقل 160، قابلها 29 (23.77%) و 09.35% من العينة في الدرجة 160 – أقل 180، بينما انعدمت عند الفئتين 180 – أقل 200 و من 200 – أقل 220 و هو ما يقابل فئة المنفذين من المستوى 7 و 8 في التصنيفات الأخرى وسبب عدم استجوابنا لهذه الفئات يعود إلى تسريح عدد منهم و بلوغ سن التقاعد عند البعض الآخر في الفترة ما بين 1997-2004 على الخصوص و نضيف إليه مغادرة 73 سنة 2004 كما بينا في حركة الدخول و الخروج ونفس الملاحظة بالنسبة للفئة المصنفة في الدرجات 240 – أقل 260 (00%)، تضم فئة الإطارات (المقابلة للمستوى الثاني) بسبب الإنعدام هو قلة الإطارات في تلك الفترة عند الفئة الأصلية لا تساوي إلا 41 فقط على 122 و خروجهم أيضا تقاعدوا، 2 استقالا، وبلغ عند 260 و ما فوق (11) ب 09.01% و 03.54% من العينة قابلت التصنيفات درجات قيمة المنصب ترتيب الفئات السوسيومهنية الثلاث، جمعت الفئة من 80 – أقل 220 المنفذين التي مثلث 102 ب 83.60% من الذين وظفوا فترة هذا النظام و هو ما عكس ثقافة المؤسسة في توظيف الأفراد بالاعتماد على مستويات تعليمية من ثانوي و متوسط (أو أساسي) و ابتدائي و حتى الأميين ب 77.41% و هو ما مثل 240 من المجموع الكلي و هو 310، حسنت سونطراك مستواهم بالتكوين المهني منهم من ترقى إلى أ. تحكم و 20 (16.40%) إلى إ. متوسطة، و ينتمي إلى 260° و ما فوق فئة الإطارات.

رتب سلم الأجور تصنيف الفئات وفق قيمة المنصب و الشهادة و منهما يحسب الأجر. يحسب الأجر بمعادلة $2p + (H \times vp)/3$، عكست كل قيمة المنصب المحدد و هو ما وضح في التصنيف بالسلم المهني من خلال جمع حصة الشهادات و هي القيمة الإنسانية فتعطينا الدرجة بالسلم الأجور كما سبق الشرح.

تحوّلت المؤسسة في المرحلة الثانية إلى نظام القانون العام للعمال بعد 1984 إذ وحدت شبكة الأجور الوطنية و استبدال قيمة المنصب بالفئة و الفرع،فصنفت الفئات المتشابهة في فئة واحدة تشترك في الأجر القاعدي، تلته في المرحلة الثالثة الاستقلالية و تحديد قانون خاص للمؤسسة في تحضير شبكة أجور و ميزانية مع التقيد بنظام شبكة الأجور، تميزت المرحلة الثالثة بفترتين، قبل 1998 و بعدها، رتبت قبل 1998 الفئات في فئات و فروع لتضاف إليه الدرجة بداية من 1998 الذي دعم ميكانيزم الأقدمية لأن الدرجة تضاف آليا كل سنة لمختلف الفئات و لم تعد عاملا من عوامل الترقية.

يتم تكييف سلم الأجور مع معايير الشبكة الوطنية في حالة الزيادة الوطنية إذ قدرت 20% سنة 1994 و 5% سنة 2005 بمعدل زيادة سنوية 2.77% قابله 15% في الأجر القاعدي 2005 بفرنسا [1]، أما فترة الشريك فقد تفاوض الشريك الاجتماعي على التقاعد بزيادة الأجر القاعدي و تفاوض الإطارات المسيّرة هي الأخرى مع الشريك لكن دون استحداث نظام جديد رغم أن الأجر بدأ يحمل بوادر مفهوم الأجر في الرأسمالية و عندما طرحنا السؤال، تغير الأجر، جاءت احتمالات الإجابة في الجدول رقم – 17 – الخاص بتغير الأجر بعد 1996.

[1] J. M. Peretti, "Gestion des ressources humaines", 13ed. vuibert, Paris, Octobre 2005, p 105.

جدول رقم – 17 -، خاص بتغير الأجر

الاحتمالات / الفئات	الاحتمالات	ت	%	%
نعم	تضاعف	94	38.21	30.32
	تحسن	131	53.25	42.25
	تراجع	21	08.53	06.77
المجموع الجزئي : ...		246	99.99	79.35
لا	عدم الترقية	44	68.75	14.19
	بسبب المسؤولين	13	20.31	04.19
	طبيعة العمل	07	10.94	02.25
المجموع الجزئي : ...		64	100	20.64
المجموع : ...		310	100	100 ≅ 99.98

المصدر، س 25

أجاب من الجدول - 17 - 264 (79.35%) بنعم أي تغير الأجر و 64 التي مثلت أقل بنسبة 20.64% ب لا.

تراوحت الاحتمالات الخاصة لمن أجابوا نعم ما بين تضاعفت 94 (30.32%) من العينة و تحسنت عند 131 (42.25%) و تراجعت حسب إجابة 21 (06.77%).

يبدو أن تغير الأجر إلى الأحسن هو الذي ميّز سير تطور الأجر و هو ما أكدت عليه مداخل تنمية المسار الوظيفي و تقليل العمالة. أن تقليل العمالة يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات ايجابية منها زيادة الأجر و المكافآت، و هو ما سجلناه في الاحتمالين، احتمال التحسن عند 131 (42.25%) من العينة و هي أعلى نسبة، أرجعه المستجوبين إلى الزيادة الوطنية منها زيادة 5% في سنة 2005 و السبب الثاني الأقدمية، كلما تقدمت الأقدمية تحسن الأجر، تساوي 1 درجة 200 دج و السبب الثالث ه التفاوض مع الشريك حول زيادة رفع دفع المردود كما جاء في إنتاج الوحدة لهالسي Halsey (طريقة دفع الأجر بمعيار المردود).

فسرت مصلحة الأجور تحسين الأجر بتطبيق نظام تصنيف الفئات في سلم الأجور بعد 1998 من خلال إضافة الدرجة % فتدخل ميكانيزم الأقدمية، فالفرق بين 0–1– 15 و 1–1–15 = 2000 دج و بين 00–1-15 (15000 دج) و 20-1-15 (19000 دج) = 4000، 15000 – 19000 = 4000 دج.

يساوي أجر الفئة 15 و فرع 1 و درجة 20 أجرا قاعديا لفئة 4-17، تبرز أهمية الأقدمية في تحسين الأجر و هو ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية و الوظيف العمومي وحتى عند العينة لأن 248 من المستجوبين (80%) لهم أقدمية ما بين 15 – أقل 30 سنة، بينت دراسة أجريت في مصانع التكرير الفرنسية أن العمال أكثر من 45 سنة أجرهم مرتفع مقارنة بالعمال الشباب حتى و أن كانوا يحملون شهادات [1] يعود السبب الثاني في تحسين الأجر حسب مصلحة الأجور إلى اختلاف المكافآت بين وحدات مديرية الإنتاج و المصالح الأخرى.

أمّا الذين أجابوا أن أجرهم تضاعف و هو 94 (30.32%) من العينة، ربط التضاعف علاوة على التفسيرات السابقة بتغيير المستوى في السلم المهني و ترقية المنصب منهم 4 إ. مسيّرة انتقلوا من صنف 20 إلى خارج سلم الأجور و هؤلاء في تفاوض مع الشريك حول قيمة الأجر، اقترح البعض الأجر بالإنتاج و البعض الأجر بالمدة و المشاركة في الأرباح، مسّ مضاعفة الأجر المدراء و رؤساء الهيئات و رؤساء (الفروع سابقا) ورؤساء الدوائر و رؤساء الأقسام (ألغيت أيضا (الأقسام) من هيكلة المؤسسة) و البقية عرفت ترقيات سواء تعلق بمؤشرات الترقية أو التنقل الصاعد بين الفئات –في الفصل الرابع-

يعود تغير الأجر نحو التحسن و التضاعف إلى الأقدمية و الترقية و التصنيف الجديد لسنة 1998 و الزيادة الوطنية.

سجلنا في الاحتمال الثالث تراجع الأجر عند 21 مثلوا 08.53% من الذين أجابوا بنعم (تغير الأجر) و 06.77% من العينة توزعت إجاباتهم على ثلاثة أسباب، سبب التراجع في الدرجات خصّ 2 من المنفذين بأقدمية 18 20 سنة نقلا بعد عطلة مرضية من الإنتاج إلى

[1] F. Vatin, "Le travail sciences et société", ed. de l'université Bruxelles, 1992, p p 134, 135.

الإدارة بالاستقبال ممّا أدى إلى فقدان الدرجات من 11.5 إلى 11 فقط علاوة على خسارتهم المردودية كما وضح في جدول احتمالات الحراك للفئات السوسيومهنية.

بسبب التراجع في الفئة، تضرر منه 9 مهندسين بتحركهم تنازليا من 15/1 إلى 13/4 نتيجة لنظام مناصب العمل، ربطت البقية و هم 8 تراجع الأجر إلى عدم الترقية والاستفادة من الزيادة الوطنية لا تدخل في التقدم بسلم الأجور حسب رأيهم و رغم الأقدمية لم يرتفع الأجر إلاّ بعد تطبيق الترقية الآلية.

نتوصل من الإجابات إلى مساهمة ثلاثة ميكانيزمات في التقدم بسلم الأجور هي :

- الأقدمية و منصب العمل، 160 من 225 و هو ما يساوي 71.11%.
- الترقية الآلية، 65 و هو ما يساوي 26.42%.
- الزيادة الوطنية، استفادت منه كل الفئات.

من الميكانيزمات يمكن القول أن علاقة تغير الأجر بالإصلاحات قوية بحكم 246 (79.35%) تغير أجرهم مقابل 64 (20.65%) كما سبق في بداية تفسير الجدول: صدق المؤشر.

توزعت إجابة عدم تغير الأجر بدورها على ثلاثة احتمالات، احتمال عدم الترقية التي شملت 68.75% من الإجابات و 14.20% من العينة و هو ما ورد في جدول مؤشرات الترقية و إجابات عدم الاستفادة من أي أشكال الترقية و أرجع 13 من المستجوبين استقرار الأجر إلى المسؤولين بسبب رفع تقارير سلبية إلى الإدارة لذلك لم يستفيدوا من الدرجات التحفيزية التي منحت لزملائهم لأن الدرجات الآلية و التحفيزية ازدواجية تمنح خلال السنة الواحدة للبعض ممّا يضاعف من قيمة المكافآت و التحفيز، في حين فسرها المسؤولين المباشرين بالانضباط و السلوك (غيابات، تأخرات، الهندام، طاعة الرئيس) وعلى الرغم من قلة التغيب و انضباط العمال في فترة الشريك مع ذلك بعض الفئات ينقصها الانضباط خاصة في وحدة التعبئة Embalage لتواجد فئات من مستوى تعليمي محدود وعدم المبالاة بسبب الوساطة.

و يرى 07 (10.94%) من المعنيين و 02.25% من العينة أن طبيعة العمل هي السبب في عدم تغير الأجر و يقصدون بطبيعة العمل النشاط الروتيني من كاتبات إداريات

وموظفي الاستقبال و المهن القصيرة إذ قالوا حتى في حالة التقييم الايجابي لعملهم بانجاز العمل ف وقته و التقيد بكل التعليمات فإنه يدرج في مكافآت المردودية الجماعية التي تعتبر نوع من أنواع الأجور.

ب3- أنواع و تطور الأجر :

حدّدتها المداخل في طرق الدفع و تشريعات العمل في نوعين، أجر قاعدي وأجر تابع أو متغير و تسميات أخرى عند المشرع الفرنسي، أجر قاعدي و أجر عام بعد ظهور نظام الأجر في فرنسا سنة 1950 الخاص بحرية الأجور فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجر المضمون بين المهن، لا يسمح بدفع أقل من حيث يتماشى مع تطور المستوى المعيشي و هو ما دفع إلى مراجعة الحد الأدنى في 1 جويلية من كل سنة لضمان القدرة الشرائية فإرتفعت نسبة الأجر ب 16% ما بين 1954-1955 و 1% إلى 2% ما بين 1964-1967 و 5.8% في 1974 و 3.7% سنة 1980 و 9.7% في 1985 و 15.6% في 2005. نتج عن النسب تطور متوسط أجر العامل إذ قدر متوسط أجر العامل في الصناعة، 36450 دولار بالدانمارك و 34450 بألمانيا و 31350 بانجلترا و 24750 بفرنسا [1].

حدد المشرع الجزائري الأجر الأدنى بمرسوم حكومي خاص بعلاقات لا تخرج عن نصه المؤسسات بمنعها – منح الأجر الأدنى المضمون و لو برضا العامل - [2].

يتكون الأجر الأساسي وفقا لسلم الأجور إذ يقابل كل منصب و مستوى نقاط استدلالية، يحصل الفرد على الأجر بضرب الرقم الاستدلالي في القيمة المالية المقابلة للرقم كما وضح في حساب الأجر سابقا، يختلف الأجر الأساسي داخل الفئة الواحدة لتدخل معيار الأقدمية و المستوى و الدرجة لأن كل فئة متفرعة إلى 3 مستويات و هو ما بيناه في التصنيف بالسلم المهني منها آخر تصنيف 1998، تضمن فئة و فروع و درجة عكست تفاوت الأجر، منحت فيه المؤسسة حرية تطبيق الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة مع الالتزام في نفس الوقت بمعايير النصوص الوطنية كما حدده نص مرسوم 59-85 و المادة 85 من الاتفاقية الجماعية

---

(1) J. M. Peretti, opcit, p 104.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون علاقات العمل،- الجريدة الرسمية -، 11/90، رقم 17، 1990

للمؤسسة [1]، علاوة على الأجر الأساسي حدّد المشرع كما سبق الذكر، أجرا متغيرا و تابعا Accessoire.

يعد الأجر التابع نوعا من الحوافز المادية التي عرفها المشرع على أنها – مبالغ مالية نقدية أو عينية تمنح للعامل من قبل صاحب العمل على الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة الجهد [2] و حدّد قانون علاقات العمل 11/90 عناصر الحوافز المادية والمعنوية و هو ما أخذناه مساويا للمكافآت و التعويضات في بحثنا رغم أن المشرع لم يفرق بينهما.

ج- تقييم الأداء :

ج1- المكافآت المادية و المعنوية :

يعود تحديد المكافآت إلى المادة 33 من قانون 1966 كما ميّز المشرع في المادة 155 من القانون العام للعمال بين المكافآت الفردية و المكافآت الجماعية ليحدد الحد الأدنى لها في المرسوم التنفيذي رقم 91-94 [3].

حاولنا توضيح المكافآت المادية و المعنوية الفردية و الجماعية للتوصل إلى علاقتها بالإصلاحات.

تدخل المكافآت بأنواعها المختلفة في تقييم الأداء و المردود إذ جاء في السؤال 33 من الاستمارة أن الأداء يتم بالتنقيط من طرف المسؤول المباشر و هذا يتعلق بالمنفذين وهم 3 و 145 أ. تحكم و 137 إ. متوسطة، وزعوا على المديريات التابعة للمؤسسة.

مديرية الإدارة 44 إ. متوسطة و 39 أ. تحكم و 00 منفذين، استجوبنا منهم 20

مديرية الموارد البشرية 45 إ. متوسطة و 28 أ. تحكم و 00 منفذين استجوبنا منهم 20.

المديرية التقنية 40 إ. متوسطة و 09 أ. تحكم، مثلوا 12.

(1) ENP, convention collective de l'entreprise, chapitre 2, article 85. Janvier 2002, p 17.

(2) احمية سليمان، - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 209.

(3) الجريدة الرسمية رقم 17، المرسوم التنفيذي رقم 91—94 الصادر في أفريل 1991 المعدل و المكمل للمرسوم التنفيذي رقم 90-94 الصادر في جوان 1990، المحدد للمكافآت المردودية لفائدة عمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

مديرية الصيانة 98 إ. متوسطة و 49 أ. تحكم، مثلوا 46 من العينة.

مديرية الإنتاج 120 إ. متوسطة و 28 أ. تحكم و 14 منفذين، استجوبنا منهم 86.

مديرية الطرائق 24 إ. متوسطة و 64 أ. تحكم و 01 منفذين، مثلوا 31.

وحدة التنسيق الأمني، 26 إ. متوسطة و 62 أ. تحكم و 00 منفذين، استجوبنا 29.

تستفيد الفئات من تقييم الأداء في المكافآت و التعويضات المادية الفردية و حتى الجماعية و كذلك المكافآت اللامادية.

تهدف النصوص المتعلقة بالمكافآت إلى ترقية القدرة الشرائية و تحفيز العامل على رفع و تحسين الأداء لذلك تنوع مضمون المكافآت عندما حددته المادة 85 من إ. الجماعية 2002 في :

- تعويضات الأقدمية (ما يسميها المشرع تعويضات المنصب) و الساعات الإضافية و ظروف العمل و الضجيج و تعويض المنطقة (و هو ما سيتم توضيحه في التعويضات).
- مردودية الإنتاج، بين المشرع الجزائري قيمة المكافآت في مردودية الإنتاج بإضافة 5% إلى الأجر القاعدي كحد أدنى و 30% كحد أقصى و هو ما نفذته المادة 105 و المادة 106 من إ. الجماعية 2002 في قيمة المكافآت ما بين 5 – 10%، جاء في المادة 105 المكافآت الفردية، أما المادة 106 فقد نصت على المكافآت الجماعية و يقيم النوعين بأداء المردود كما جاء في (س 33).

اشتكى عمال الإنتاج و المديرية التقنية و التسويق من عدم إنصافهم لأسباب، السبب الأول الحد الأقصى للمردود 15% و لم يحدد ب 30% و السبب الثاني مشاركة عمال المديريات الأخرى المردود ممّا أدى إلى ضعفه و هو السبب الذي قلل من نسبة الحد الأقصى من 30 إلى 15 فقط و السبب الثالث توقف وحدات الفوسفاط.

يقاس الأداء بالكمية شهريا، يقيم أداء الفئات العمالية في الإنتاج و التسويق والهيئات التابعة للمديرية التقنية بقدرة الفرد على انجاز العمل بالرقم (المردود) في حين يصعب قياس الأداء و الفعالية في معظم الوظائف الإدارية حتى في حالة تطبيق معايير الانضباط لأنها تخضع لأحكام ذاتية و بسبب صعوبة التقييم قررت الإدارة تقاسم عمال الإدارة

الأرباح مع العمال في الإنتاج ممّا جعل (عمال الإنتاج) يتذمرون لأنه كلما زاد العدد يقل الربح.

اختلفت إجابات الفئات الأخرى من المدراء، 3 إ.مسيّرة و 1 المستوى الثاني و 21 إ. عال+ إ. المتوسطة و أ. تحكم و المنفذين، لأن تقييم أداء المدراء هو تحقيق حد أدنى 60% من الإنتاج و عليه تتوقف المكافآت بالمشاركة في الأرباح و هو ما يفتح الآفاق للتفاوض مع الشريك حول رفع الأجر أمّا إذا قلّ الإنتاج عن 60% يفقدون مناصبهم.

يقيم إ. عليا (و هم رؤساء الهيئات و الدوائر) من طرف المدراء، وفرقة الشريك بانجاز المهام المطلوبة منهم في الوقت المحدد و القدرة على الحلول أي المهارة و الكفاءة ويبدو هنا بداية نقل مؤشر ثقافة التسيير الأوربية (أسبانية) بالبحث عن الأداء و تطبيق أجر الأهلية التابع للكفاءة و المبادرة و الابتكار حسب نموذج Hay [(1)].

إضافة إلى المكافآت الفردية أشارت المادة 106 إلى المكافآت الجماعية لم يخرج مضمونها عن المكافآت الفردية بتحديد قانون علاقات العمل، الربح ما بين 5% - 30% مع ذلك لم تستفيد منها الفئات سنة 2005 و 2006 نتيجة توقف وحدات الفوسفاط NpK و ssp لأنها غير مربحة للشريك و التركيز على تصدير الأمونياك بتوسيع طرق و أنابيب النقل.

ألغت بعض الدول و الشركات المكافآت الجماعية و منها إيطاليا بداية من 1973، و حسب الشريك الاجتماعي ستعوض المكافآت الاجتماعية في فرتيال بالمشاركة في الربح و التعويضات.

ج2- التعويضات و الخدمات :

أشارت المادة 85 من إ. الجماعية 2002 إلى التعويضات المادية و العينية، تتمثل التعويضات المادية التابعة لظروف العمل و الساعات الإضافية.

تدخل طبيعة العمل في عمل التناوب يستفيد منه عمال 3/8 و 2/8 و كلهم ينتمون للإنتاج.

(1) voir J. Peretti, id,

يستفيد عمال التناوب من مردود الضجيج 25% لنظام 3/8 و 10% لنظام 2/8 (*) مع العلم أن التعويضات تختلف من منطقة إلى منطقة و من نشاط إلى نشاط و على الخصوص بين وحدات الأمونياك و النيتريك التي اختلفت التعويضات بها عن وحدات الفوسفاط مثلا و هي تعويضات المنطقة.

أما التعويضات المادية الخاصة بالعمل الإضافي تدفع للعامل عندما ينجز أكثر من 8 ساعات عمل في اليوم، استفاد منه في ثلاثي الأول من سنة 2006 المسؤولون من مدراء و هم 4 و رؤساء الهيئات 7 و 41 من المهندسين من المستوى 1 و المستوى 2 ، يحضرون يوم الخميس (يوم عطلة) و أحيانا الجمعة لتصليح الآلات بالنسبة للمهندسين و عقد اجتماعات متابعة تقنية للبقية، تدفع التعويضات شهريا بحيث لا تزيد عن 22 ساعة كما نص على ذلك مرسوم 8-57 أضاف إليها قانون علاقات العمل في المادة 120 تعويضات عينية تترك فيها حرية التعويض و الدفع للمؤسسة لمعرفة أي الأنواع استفادت منها الفئات و تفصلها في نفس الوقت، أجابنا الجدول رقم - 18 - عن ذلك.

جدول رقم - 18 -، حول نوع المكافآت

المكافآت	ت	%
مادية	141	45.48
مادية معنوية	71	22.90
معنوية	69	22.26
خدماتية فقط	19	06.12
كل الأنواع	06	01.94
دون إجابة	04	01.29
المجموع : ...	310	100 ≅ 99.99

المصدر، س 14 من الاستمارة

(*) مقابلة السيد رئيس مصلحة الموظفين، الثلاثاء 2006/04/18، 09.15سا – 10.10سا.

ما لوحظ من الجدول أعلاه أن معظم المكافآت مادية باعتبار استفادة 141 من مختلف الفئات السوسيومهنية و هو ما يساوي 45.48% من مجموع العينة، ركزوا في إجابتهم على المكافآت الفردية و التعويضات و هم على الخصوص تابعين لوحدات الإنتاج قدر عددهم ب 95 ما بين 1 إ. مسيرة و 08 إ. عليا و البقية 86 منهم إ. متوسطة و أ. تحكم و حتى المنفذين بالإضافة إلى الفئات التابعة إلى التسويق و مديريات أخرى من الذين قاموا بأعمال إضافية و هناك من جمع بين المادية و المعنوية و هم 71 بما يعادل 22.90% و أجاب 69 ب 22.26% و هي مكافآت تمنح للعامل من أجل تحفيزه على العمل أو اعترافا بالخدمات، تمنح في شكل لوحات تقدير و تشجيع، انقسمت إلى ثلاثة.

واحدة تتعلق بالعمال الذين حققوا نجاحا مهنيا 122 بالترقية كما سيأتي في الفصل الرابع و الثانية بمناسبة الأعياد المهنية خاصة في عيد العمال و الثالثة تكريم المتقاعدين، أمّا الخدماتية فقد اقتصرت على 19 فقط ب 06.12% و هم يقصدون الخدمات التي تقدمها المؤسسة إلى كل العمال و ركز 19 من الفئات على الخدمات لأنهم جدد مع العلم أن الخدمات الاجتماعية من خدمات طبية ونقل و أكل متوفرة لكل الفئات السوسيومهنية دون استثناء لكن ما اشتكت منه الفئات هو نقص الخدمات الطبية سواء من حيث العدد – 3 أطباء عمل ل 869 دائمين إضافة إلى المؤقتين، أما المتابعة لا تتعدى الكشف و المعالجات البسيطة لأن العمال يرون أن الخدمات من أهم الحوافز غير المادية نظرا لدورها في تنمية الشعور بالانتماء كما عبر عن ذلك 217 (70%) عندما عزز احتفاظ بمناصب عملهم الشعور بالانتماء و الرضا و تحقيق الذات (س 40 إ. قديمة) و بالتالي فالحوافز تلعب دورا في رفع معنويات العامل و تدعم المركز السوسيومهني .

توفر المؤسسة الأكل لأصحاب العمل العادي بتوفير مطعم لكن ليس مجانيا و إنما يضاف إلى سعر القفة المقدر ب 180 دج للوجبة اليومية إلى ملحقات الأجر و مع ذلك 6 فقط بما يعامل 01.94% اعترفوا أنهم استفادوا من كل أنواع المكافآت المهنية و الاجتماعية في شكل مكافآت فردية و تعويضات و خدمات و 04 دون إجابة (01.29%) لأنهم لا يريدون التكلم عن المكافآت.

يفسر ضعف إجابة الحصول على كل أنواع المكافآت بسبب قلتها من جهة و أن المكافآت و التعويضات و حتى الخدمات هي حق من الحقوق المهنية الاجتماعية و لا فضل للمؤسسة عليهم على حد تعبيرهم و المشكل لا يطرح على مستوى الأجر وملحقاته بل في المستوى المعيشي.

أمّا الهدف من المكافآت فقد اختلفت أبعاده عند الفئات السوسيومهنية، عند الإطارات المسيرة و الإطارات العليا (25 = 08.06) موزعين على 3 إ. مسيرة + 22 إ. عال 1 منهم مدير مديرية من المستوى 2، هدفهم نفوذ مهني، بالنسبة للإطارات المسيرة النفوذ هو الحفاظ على مناصبهم القيادية على رأس المديريات و تهدف الإطارات العليا، 10 يطمحون إلى إنصاف الشريك الاسباني لهم و ترقيتهم إلى مدراء أو رؤساء هيئات على الأقل نظرا لما يتمتع به هؤلاء من مؤهلات علمية و كفاءات مهنية و فردية كما قالوا – لم يعترف بها بعد -.

عند الإطارات المتوسطة و أعوان التحكم، ما يأمله ذوي أقدمية ما بين 15 سنة – أقل من 30 سنة الاحتفاظ بالعمل أما البقية من أولويات أهدافها المردود الفردي خاصة بالنسبة للفئات التابعة لمديرية الإنتاج.

عند المنفذين الذين يقدر عددهم الإجمالي 19 (06.12%) من أهم أهدافهم الاحتفاظ بالعمل و ترقيتهم ماديا.

استخلصنا من الحراك العمودي الذي اختبرناه في هذا الفصل بالأجر و تقييم المردود بالمكافآت الفردية و الجماعية و التعويضات المادية و المعنوية الملاحظات الآتية :

- تغير الأجر لسببين أساسيين، سبب تابع لقرارات الحكومة فارتفع الأجر 5% في سنة 2005 و سبب مرتبط بميكانيزم الأقدمية بترقية آلية بإضافة 1 درجة سنويا في سلم الأجور.

- سجلنا ثلاثة مراحل لتطور نظام الأجور، نظام قيمة المنصب قبل 1984 ونظام القانون العام للعمال بعد 1984 و نظام الاستقلالية في تحديد ميزانية وشبكة الأجور تعكسه تصنيفات الفئات السوسيومهنية.

- عدم تبعية المكافآت بأنواعها للإصلاحات لعدم تغير القوانين إذ تبقى مرجعيتها الاتفاقيات الجماعية، آخرها الاتفاقية الجماعية 2002 رغم دخول المؤسسة الشراكة مع بوادر إمكانية المكافآت المادية بالمشاركة في الأرباح.

من التحليل و الملاحظات توصلنا إلى النتيجة الجزئية التي أجابت عن التساؤل الفرعي.

- تفاوتت معايير الاحتفاظ ما بين نظام المناصب 30.32% و أقدمية 22.90% و المستوى و التخصص 21.16% و مهارات فردية 16.12%.

- احتفاظ معظم الفئات السوسيومهنية بنفس مكان العمل 58.37% مقابل 41.59% ممن أعيد توزيعهم.

- تعتبر حركة الدخول بطيئة جدا + 3 في سنة 2006 و + 4 ما بين 2003-2006.

- تفاوت علاقة الإصلاحات بالحراك الأفقي ما بين قوية، التنقل بالأقدمية 95% و متوسطة، تغيير مكان العمل و منصب العمل 41.61% و ضعيفة فيما يتعلق بالحراك المهني 14.83%.

- إن علاقة الإصلاحات بالأجر قوية 79.35%

و سنعالج الأنواع الأخرى من الحراك العمودي في الفصل الرابع.

خلاصة :

أكدت المداخل بتياراته ا و أطروحاتها المتباينة على نفعية المهنة و التفاوت بين الفئات، فسره البعض بالطبيعي و نظر إليه فريق أنه لا مساواة. و قد تحكم بعد الإصلاحات في سوق العمل العرض و الطلب، و هو ما يساوي نظام المناصب و الحاجة في فرتيال.

تبين أن الاحتفاظ بمناصب العمل و إعادة توزيع الفئات السوسيومهنية و حركة الدخول و الخروج تابعة لمجموعة من العوامل أبرزها نظام المناصب، أمّا تطور الحراك الكمي، تميزت العملية على العموم بالتطور السلبي في العالم و الجزائر و فرتيال في حين اختلف التطور النوعي في العالم عن فرتيال، ارتبط في العالم بالتكنولوجيا و استحداث مهن مع تغير البنية السوسيومهنية، اقتصر بفرتيال على نوع من الفئات فقط حيث اختفت فئة المنفذين ثم أعيد تشغيلها بعدد محدود قابلها توسع فئة أ. التحكم و إ. المتوسطة و فيما يتعلق بالمكافآت المادية و اللامادية لم يتغير مضمونها و أبعادها، ما تغير هو تقييم دفع الأجر وملحقاته بسبب استقلالية المؤسسة.

تمهيد :

تكلمنا في الفصل الثاني عن المؤسسة مجال لحركية العمل و العمال لأن حراك العمل و العمال و الواقع السوسيومهني مرتبطان حسب اعتقادنا بحركة المؤسسة على اعتبار تبعية تاريخية تنقلات الأجراء لتطور سوق العمل و نشأة و تطور المؤسسة الممتدة جذورها إلى ممارسات الحرف بالورشات على الرغم من عدم اعتبار الورشات مؤسسات اقتصادية حديثة فقد اعتبرنا (الورشات) فضاءا عكس حراكا أفقيا و مهنيا كانت تمهيدا لظهور تنقلات و مؤسسات أو نشاطات أخرى بظهور المانفكتورة، هذه الأخيرة غيرت من البنية المهنية وأنتجت فئات عمالية رافقت التحوّل في أوربا من الإقطاعية إلى الرأسمالية، و لم تفرز الصناعة و التطور التكنولوجي تغيرا في وثيرة الحراك و تنوعت بتوسع الفئات السوسيومهنية و الأنشطة و إنما كانت الصناعة محور الحراك الاجتماعي و الحراك القطاعي بالانتقال من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعة و بتنوع الصناعات زادت المغادرة الإرادية (Turnover) سواء بالدول الرأسمالية أو الاشتراكية نتيجة للشغل الكامل و اتساع حوض الشغل في الستينات، لتتحوّل خصائص الحراك في السبعينات و بداية الثمانينات إلى توظيف المتخصصين و الحاملين للشهادات الأكاديمية و المهنية بعد استحداث التكنولوجيا وظهور المؤسسات و الشركات المتعددة الجنسيات.

و لهذا تضمن الجزء الأول من الفصل (أولا)، تاريخية تشكل المؤسسة بعناية المشار إليها في مخطط الفصل.

و قد ركزنا في ثانيا على الجزائر من خلال تتبع بعض محطات مسار حركية المجتمع الجزائري و ذلك بطرح المقاربة الخلدونية لأنه من كبار المؤرخين الذين درسوا التاريخ القديم للجزائر و كذلك كفيلسوف من فلاسفة علم الاجتماع (العمران البشري)، سمح لنا بتتبع عوامل و ميكانيزمات مسار التطور التاريخي والتنقل من البدو إلى الحضر، ميزنا به بنية البدو و بنية الحضر.

أما الهدف من المقارنة بين مقاربة Galissot الذي أثار إشكالية بنية المجتمع الإقطاعي و إشكالية المجتمع القديم عند Valensi هو استنتاج خصائص مراحل تور المجتمع من كل إشكالية.

تبعته مرحلة الاستعمار الفرنسي الذي فكك بممارساته الإدارية و العسكرية بنيات المجتمع القبلي و العشائري بعد تحطيم البنية الاقتصادية و الاجتماعية و خلق آليات تحركت ضمنها اليد العاملة فنشطت الهجرة الداخلية و الخارجية ممّا أحدث قطيعة النظام مع المؤسسة التقليدية.

و بعد انتقال الجزائر المستقلة إلى التصنيع الذي نشط النزوح الريفي مع عودة المهاجرين و احتلت فئة المجاهدين مراكز قيادية إلى أن بدأ في السبعينات الانفتاح على الجامعة و المراكز و معاهد التكوين المهني من توظيف مختصين و مؤهلين علميا و مهنيا.

خصصنا الجزء ثالثا إلى الإصلاحات الأخيرة و ما نتج عنها من تحوّلات هيكلية و بشرية الهدف منه توضيح خلفيات الإصلاحات في الأنظمة الرأسمالية و المتحوّلة والجزائر ثم المؤسسة مجال الدراسة – فرتيال – بداية من 1997.

و بعدها تأثير الإصلاحات على حركية العمل و العمال من أجل تتبع واقع الحراك الكمي و النوعي في العالم و الجزائر ثم – فرتيال –،

ب- 2. تطور الحراك النوعي

I- في العالم II- في الجزائر III- في فرتيال

و ختمنا الفصل بخلاصة تعرضنا فيها إلى مناقشة مؤشرات التساؤل الفرعي الأول و تحديد النتيجة الجزئية الأولى.

أولا : تشكل المؤسسة و حراك العمل

1 - تاريخية تشكل المؤسسة :

أ- علاقة الحراك العمالي بنشأة المؤسسة :

ارتبطت حركة العمل و العمال بنشأة المؤسسة و سوق العمل اللذان غيرا من البنية السوسيومهنية بوجود جماعات مارست حرف و نشاطات، و المؤسسة هي التي أنتجت الوظائف و المهن و تفسر الإصلاحات في كل مؤسسة بعدم توافق البنيات إذ بين - برسونز T. Parsons - أن النظام المغلق يعجز على إحداث تحوّلات من الداخل فتواجه ميكانيزمات التطور و الأنساق صعوبات و ضغوطات بسبب مصدرين، مصدر داخلي و مصدر خارجي.

يواجه النسق في المصدر الداخلي قصورا ينشأ عن التنظيم ذاته، يسمى بالتغير العضوي. يكون المصدر الخارجي بفعل عوامل خارجية عندما تمارس البيئة ضغوطات على التنظيم فيواجه النسق متطلبات وظيفية، بمعنى يحدث عن أي تحوّل عدم توازن و لإعادة بناء التوازن يجب الاستجابة للضغوطات بإعادة بناء القيم التنظيمية للنسق و إعادة بناء الأدوار... .[1]

رغم أن بارسونز يعتبر اللاّ توازن – القصور الذاتي – حالة ظرفية و طبيعية، يمكن أن نوضح بالحالة الظرفية الإصلاحات التي مرّت بها المؤسسات بداية من نشأتها إلى الإصلاحات الأخيرة في العالم (بداية من 1979) و الخلل الذي ينتج عنها (الإصلاحات) اقتصاديا واجتماعيا بالرغم من أن الإصلاحات هي عملية البحث عن تفعيل المؤسسة.

إذ أردنا توضيح الصناعة، كان ظهور المصنع ناتجا عن عدم توافق بين البنيات التقليدية و الحديثة في القطاعات الصناعية نتيجة للثورة الصناعية لذلك كان من الضروري تهيئة الأوضاع الانتقال من التقليد إلى الحداثة و لكل تحوّل من التحوّلات انعكاسات على نظام العمل و المؤسسة و منه حركية الأفراد.

[1] فادية عمر الجولاني، - التغير الاجتماعي -، مدخل النظرية الوظيفية لتحليل التغير، مركز الاسكندرية للكتاب، 1997، ص 185.

أ-1- تطور المؤسسة و نمو عملية الحراك :

ارتبطت تاريخية حراك العمال بظهور المؤسسات و سوق العمل اللذان غيرا من البنية الاجتماعية للسكان و البنية المهنية نتيجة لتطور النشاطات و الجماعات الممارسة لها، عندما تشكلت مؤسسات كانت نواتها الورشات.

I- الورشات و النشاط الحرفي :

مارس الأفراد حرفا توارثتها الأجيال لأن الواقع الاجتماعي ميزته ستاتيكا البنية العمالية ممّا أنتج صلابة نظام التدرج الاجتماعي و حركية الأفراد في السلم الاجتماعي لأن المهن والحرف تورثها الأجيال، رغم أن الورش هي أنشطة و حرف منزلية مع ذلك ساهمت في استقلالية الحرفي عن الجماعة و أكسبته مكانة دافع عنها لأنها مثلت هويته المهنية.

و عندما انتقلت الأموال و تراكمت في يد أرباب العمل تغيرت معطيات و أسباب العمل، فغيرت بدورها من البنية المهنية بإخضاعها تحت وصاية السوق [1] لأن الاقتصاديات المحلية استبدلت بالاقتصاد الوطني عندها فقد النشاط الحرفي استقلاليته.

تشكل النظام التدرجي الحرفي من الحرفي و مجموعة من المساعدين يستفيدون من وضعية المالك، و هم الصانع و المساعدين أو الممتهنين Les apprentis فتصبح بنية النظام ثلاثية ، المعلم و الصانع و المساعد يجمعهم نظام علاقات عمل أفقية لكن الانتقال من فئة إلى فئة صلب و بطيء.

يستطيع الصانع المرور إلى معلم لكن من الصعب أن يترقى الساعد إلى معلم، يمكن أن يترقى (المساعد) إلى صانع بعد فترة تكون قد سمحت له بالإطلاع على كل ما يخص أسرار الصنعة و في حال استكمال تعليمه من الممكن ترقيته إلى معلم. تحكم في الترقية المساعد مؤشرين، مؤشر الخبرة (الأقدمية عند العينة) يؤهله إلى صانع و مؤشر الخبرة و التعليم يؤهلانه إلى معلم، لكن من الصعب تحقيق مكانة المعلم لأن المكانة في القرون الوسطى و حتى القرن 18 كانت تورث (نظام الطوائف و الطبقات)، و بدل من الترقية العمودية بالصعود في المكانة السوسيومهنية، أخذ الحراك مسارا ثانيا، تتوقف ترقية المساعد عند الصانع و من الصانع إلى أجير.

---

[1] D. Segristin, "Sociologie de l'entreprise", 2e ed, Armand colin, Paris 1992, p 8.

تلميذ ---> صانع ---> أجير.

أثار هذا النظام مقاومة إنشاء جمعية العمال اليوميين من أجل حماية حقوقهم [1] و هو بداية لنظام إنتاجي جديد بالانتقال من التجمعات الحرفية إلى تجمعات وظائف تجارية هي النواة الأولى المنتجة لنظام التأجير و نظام المانيفكتورة.

II- المانيفكتورة (المعمل) :

تعتبر المانيفكتورة صيغة تقنية لتقييم العمل، توجهت نحو الأفراد فتحرروا (الأفراد) من قيود الإقطاعية بمغادرة حقوقهم.

أنتج نظام المانيفكتورة بنية عمالية جديدة و هم عمال المنازل، يقومون بأعمال في المنازل و محلات صنف منها أصحاب الحرف المتشابهة [2] موّلها التجار الحرفيون وبالتالي شكلت نوع من قوة العمل في المنازل مرتبطة بالتجار ارتباطا نفعيا [3] وفي الغالب عمال المنازل هم صناع نافسوا الطوائف بنمو رأس المال و تراكم دوران النقود.

بدأت تتغير أساليب العمل بإبعاد الجمعيات إلى أن ظهر نظام إنتاجي جديد بالتحول من الإقطاعية إلى نظام إنتاجي رأسمالي توسعت معه المصانع.

أ-2- نمو المصانع و حركية العمل و العمال :

أحدثت الثورات الأوروبية و خاصة الثورة الصناعية و الثورة الفرنسية انقلابا في مفهوم العمل و نظام التدرج بنقل المجتمعات من تنظيم حرفي و تجمعات مهنية من طوائف تجارية و عمال منازل إلى تنظيم رأسمالي، عندما تحالف النبلاء مع البرجوازية في انجلترا تطورت التكنولوجيا و ايديولوجية الليبرالية و كانت بداية نشأة المصانع، أمّا في المجتمعات الأخرى مثل فرنسا و ألمانيا لم تتغير بنيات المجتمع جذريا بسبب آليات الدفاع حيث بقيت حتى بعد الثورة الصناعية، هيكلة الأنشطة الاقتصادية مجتمعات زراعة 72% ريفيون سنة 1852 [4].

---

[1] رشيد واضح، - المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيق -، دار هومة، الجزائر 2002، ص 13.
[2] ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 25، 26.
[3] رشيد واضح، المرجع السابق، ص 13.
[4] id, p 10.

برز مع نشأة المصانع أنشطة جديدة في الأرياف متصلة تقليديا بالحرف السابقة، إذ تطورت الصناعات القديمة (الصناعات الصوفية و الجلدية) من خلال تربية المواشي وبتحرير الفلاحين، تحرك جزء منهم نحو المدن و نشط سوق العمل حيث استقطبت الصناعة النسيجية وحدها حوالي نصف مليون فرد سنة 1851 [1]، تنقل الأفراد في تلك الفترة نحو الصناعات التقليدية مثل صناعة المباني و الأحذية... .

تسبب تطور الآلات تدريجيا في اختفاء الحرف و الأعمال المنزلية و زادت الحاجة إلى يد عاملة في المصانع فأدمج عددا كبيرا من الفلاحين و عمال المنازل في صناعات قديمة لذلك ظلوا بعيدين عن الوظائف و المراكز الهامة.

هيكلت قوة العمل في المصانع إلى فئات غير متجانسة لا يمكن استبدال بعضها ببعض نتيجة تقسيم العمل و التخصص و تدرج المراكز و اختلاف المستويات ممّا تطلب نظاما تعلق بسلم الأجور و توسع هيكلة العمل و العمال بظهور فئات و طبقات كما سيأتي في حركة التصنيف و تطور الفئات السوسيومهنية و هو ما نراه بداية للتدرج و التفاوت بين الفئات في السلم المهني خاصة عندما أصبحت المؤسسة بتوسع الثورة الصناعية هي المسؤول على العمال و الإنتاج بدل الكنيسة و باختفاء النشاط الحرفي و الانتقال من الريف إلى الصناعة تطور الحراك النوعي و الكمي، كما سيأتي في أخر هذا الفصل.

ساهمت الثورة الصناعية في تنوع الصناعات و توسع سوق العمل ممّا أدى إلى نشاط و تنوع الحراك العمالي فأخذ أشكالا من أهمها.

- الحراك الجغرافي :

سجلت تحليلات سوق العمل تنقلات جغرافية كبيرة، حيث انتقل سنويا ما بين 2 إلى 2.5 مليون فرد من مكان إلى مكان بتغيير وسط العمل منهم 300.000 غيروا مكان العمل و 500.00 غيروا مكان العمل و الإقامة.

مسّ الحراك الجغرافي فئات جنسية و عمرية حيث قدر تنقل الرجال ما بين 1958 – 1968 ب 48.8% و 36% عند النساء و ارتفع الحراك لدى العمال أقّل من 40 سنة إذ

[1] D. Segristin, ibid, p 8.

شكلوا 65% من التنقلات [1] بحثا عن أجر أحسن و هو ما أكدت عليه المداخل الاقتصادية المهتمة بالهجرة الداخلية و الخارجية، شجع على الحراك الجغرافي عدة عوامل، تمثلت خلفياتها في الثورة الصناعية التي ميّزت الحراك العمالي عن التنقلات السابقة التي كانت جماعية و توجهها ظروف طبيعية إلى جانب التطور التكنولوجي و القرارات السياسية.

كان الانتقال بداية الثورة الصناعية من الأرياف نحو المدن أي من الوسط الطبيعي إلى الحضري.

- الحراك المهني :

أفرزت الثورة الصناعية مهن شجعت تنقل الأفراد كانت بدايتها إدماج الحرفيين في المصانع و هجرة المزارعين (حراك جغرافي). أخذ بعد ذلك شكل دوران داخلي أو خارجي للعمل سواء بالانتقال داخل المصنع أو بين المصانع و القطاعات نتيجة لنمو نظام التأجير ب 3% في الفترة من 1954 – 1968 و نمو صناعات منها الصناعات التحويلية ب 1% و الصناعات الالكترونية و المعالجة فتوجه إليها العمال من الصناعات الغذائية والنسيجية. [2]

نتج عن الحراك المهني تعديلا في الهرم السكاني بزيادة معدل نمو المناطق الحضرية بثلاثة أضعاف من 21.4% إلى 61.6% سنة 1962 [3]، ممّا نشط الحراك الاجتماعي الفردي و الحراك بين الأجيال [*] و الحراك القطاعي الذي تراجع تدريجيا في القطاع الأول و تزايد في القطاعات الأخرى، 22% في القطاع I و 38% في القطاع II

[1] J. Delors, " plan et perspective ", commissariat général du plan, Armand colin, 1970, p p 96, 97.

[2] Claude Rivière, "la mobilité sociale", <u>système social</u>, librairie la rousse, Paris 1976, p 90.

[3] id , p 90.

[*] بين Neymark في بحوث على عينة أن 42% ما بين 20 – 28 سنة غيروا المهنة من الشباب السويدي بعد الحرب العالمية II. و أوضح S M Miller تفاوت الحراك الصاعد عند مقارنته بين مجموعة من الدول و مقارنته بين فئتين، فئة من العمال اليدويين و فئة العمال غير اليدويين، لم يرجع التفاوت إلى التطوّر التكنولوجي و الاقتصادي فحسب و إنما ربطه بميكانيزمات الرقابة أيضا حيث يكون الحراك أكثر تنظيما في المجتمعات الغربية عنه في الو. م. أ. أين تكون حظوظ الحراك الصاعد دون عراقيل اجتماعية.

و40% في القاع III (1975) مع نمو القطاع III 48.9% في أوروبا و 64.8% في و.م.أ (1972) [1].

- توسع السلم المهني :

ساهم نمو الشغل في توسع المهن و التدرج في الأدوار و المسؤوليات، نتج عن التطور التكنولوجي بروز فئات مهنية و اضمحلال فئات أخرى إذ برزت طبقة وسطى بنمو عمال الياقة البيضاء إذ زادت نسبتهم ب 5.2% من 43.1% إلى 48.3% من 1960 – 1970، قابلها تراجع عمال الياقة الزرقاء -1% من 36.3% إلى 35.3% [2].

و كان لتوسع الطبقات و تنوع الفئات و توسع سوق العمل دورا كبيرا في دوران العمل بمغادرة المؤسسة أو المصنع -Turnover–، تغيرت دلالته حاليا من دوران إرادي إلى دوران إجباري و من قرارات فردية إلى إجراءات تسريح جماعي للعمال، بلغت المغادرة 25% في مصانع فورد Ford خاصة عند الشباب، رافقها تغيب 10% في سنة 1979، و عرفت مصانع دول أوربا الاشتراكية (سابقا) بدورها مغادرة بلغت 11% في المجر، مست 30% من العمال المؤهلين و 58% عمال غير مؤهلين بداية السبعينات ووصلت في مصانع تكرير البترول باوكرانيا إلى 7.6% و في كازكستان إلى 58.5% [3].

كان من أهم عوامل دوران العمل بغض النظر عن الرضا و عدم الرضا، تدخل الدولة في توجيه الاقتصاد و تطور التكنولوجيا بالدول الرأسمالية أين تحملت الحكومات أعباء الخدمات و نسب من تكاليف التكوين كما ساهم التطور التكنولوجي في الترقية المعرفية للتخصصات و انخفاض العمل اليدوي التنفيذي إلى أن تحقق نسبيا التشغيل الكامل في سنوات الازدهار، لأن الأمان الوظيفي ساهم في ارتفاع وثيرة الحراك منها المغادرة أين تنوعت الأبعاد، مجموعة غيّرت مكان العمل للبحث عن أجر أفضل و مجموعة تبحث عن ما يدعم مكانتها السوسيومهنية و ثالثة تهدف إلى تحسين ظروف العمل مهنيا و اجتماعيا وهو ما دعمته دراسة أجريت بمركب الحديد و الصلب (سابقا) إذ تبين أن 70% من العينة لديهم نية المغادرة

---

(1) Claude Rivière, ibid , p 92.

(2) M. Abrahamson, E. M Mizurich, C. A Horning, "Stratification and mobility", copyright G, 1976, p 216.

(3) Lozlo Koscegi, " Mobilité de la main d'œuvre et la structure de l'emploi dans les pays socialistes", revue internationale de travail, vol 3, n° 117, p 334.

(حراك كامن) [1] و نعني به استعداد المغادرة في حال توفر الأفضل و 50% من الحراك الكامن عند العمال لهم أقدمية 5 – أقل 10 سنوات و هم شباب و هو ما أكدت عليه نسب المغادرة في المصانع الأوروبية و الأمريكية و لا يختلف عنها ما توصل إليه ناجي سفير من الدراسة التي أجريت بمركبات صناعية، يكون اتخاذ قرار المغادرة إراديا ب 82% في مركبات العربات بروبية [2] و قد لخص الباحث مظاهر المغادرة (دوران العمل) في ستة مظاهر.أخذت المغادرة حاليا معنى – خروج sortie – إداريا في فرتيال تحكمت فيه آليات، التقاعد بما فيه التقاعد المسبق و الاستقالة (أخذت تقنية المغادرة الإرادية إداريا و في الواقع هي مغادرة إجبارية) و هو ما وضح في الجدول رقم - 14 - حركة الدخول و الخروج من الفصل الثالث.

لم يتغير مفهوم المغادرة (دوران العمل)، ما تغير حاليا التقنيات المطبقة مع تغير بعض مظاهره مثل التسريح الجماعي للعمال الذي نعتبره من المفاهيم البديلة لدوران العمل المتمثل في المغادرة المهائية أو المؤقتة.

أعيد النقاش داخل المؤسسة بالدول الرأسمالية في السبعينات حول مفهوم الشغل بتجاوز الضمانات الفيزيقية و المالية [3] و الاهتمام بمحتوى العمل حتى تحسنت ظروف العمل ساهمت فيها الدولة ب 50% وجهت معظمها إلى نفقات التكوين ممّا يؤكد عمليا ممارسات اجتماعية داخل المؤسسة بالاعتماد على الكفاءات، نتيجة للتحوّل التكنولوجي، نتج عنها حركية العمال دون تغيير الوضعية في السلم المهني فبدل من المغادرة النهائية للفائض طبقت مؤسسات إستراتيجية التكيف مع التطورات التكنولوجية بتكوين العمال – ما سمي حاليا بدائل الاستغناء عن الفائض – أي بالتكوين المتواصل للأجراء الذي وضحناه بجدول نسب المستفيدين من التكوين المتواصل.

---

(1) زرزوني جهيدة، - عوامل حراك اليد العاملة بمركب الحديد و الصلب -، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت إ. أ. بركان - علالي حدة، جامعة باجي مختار عنابة، 1995، ص 100 .

(2) ناجي سفير، - محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل، الصناعة و التنمية) -، ترجمة الأزهر بوغنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزء الثاني، دون سنة نشر، ص 282.

(3) Jacques Lorig, "Evolutions des conditions de travail", société Française de psychologie de travail, entreprise moderne, ed 1984, p 19.

جدول رقم -9- يوضح نسب المستفيدين من التكوين المتواصل 1979

1979	عمال غ مؤهلين	عمال مؤهلين	أ. تحكم و تقنيين	مهندسين
نسب الأجراء النشيطين	27	48	10	15
نسب المستفيدين من التكوين	15	45	24	15

id, p 19.

يوحي الجدول إلى نوع من التصنيف للفئات السوسيومهنية و تحسين ظروف العمل، أمّا حاليا عرفت المؤسسة تحوّلات هيكلية و وظيفية.

2 - تحوّل هيكلة و وظيفة المؤسسة :

تحوّل النقاش منذ الثمانينات بين علماء الاجتماع حول نموذج المؤسسة، لم يعد النقاش حول إنشاء مؤسسة عامة أكثر عقلانية و إنما حول نوع المجتمع الذي تنتجه المؤسسة بعد انتهاء نظام مؤسسات الدولة و من أهم مظاهر التحوّلات انتقال المؤسسات من الحجم الكبير إلى الصغير بعد إعادة الهيكلة العضوية و ظهور نماذج عكست تحوّلا في ثقافة المؤسسات فترة العولمة.

أ- الانتقال من الحجم الكبير إلى الصغير :

اعتمدت الدول الرأسمالية بعد الحرب ع II على الصناعة بتوسع المصانع الكبرى أمّا الدول الاشتراكية كانت تميل إلى إنشاء المركبات الصناعية و هو ما تأثرت به سياسة التصنيع في بلادنا نظرا السيادة فكرة – الأكبر هو الأفضل – بتشغيل عدد أكبر من العمال خاصة في الإدارة و توسع في الوحدات و الأقسام كلها معايير الكفاءة و الفعالية وأمام الأزمات كما ذكرنا في نشأة و تطور المصنع. انتقلت المؤسسات من الحجم الكبير إلى الصغير تحت تسميات مختلفة حددها المشرع الجزائري في إعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات أو إعادة التعديل الهيكلي بعد تفكيك المركبات الصناعية و الشركات و الانتقال إلى الاستقلالية و الخوصصة.

نتج عن الظروف العالمية الميل إلى المؤسسات الصغرى و المتوسطة و تشجيع كل ما هو صغير لتفعيل الأداء التنظيمي عند الاتجاه التفاؤلي.

أثر الانتقال إلى مؤسسات صغيرة و متوسطة الحجم على الشغل بتقليص الوظائف و فائض في الحجم العمالي عند الاتجاه التشاؤمي.

يرى Charles Sabel و Mickael Piori تحوّل أشكال التنسيق الاجتماعي ونموذج جديد للمؤسسة الصناعية [1] بالتخلص من التخصص و توصل M. Shuman و H. Kern [*] إلى انتقال عام للإعادة المهنية للعمل الصناعي الذي وضع حدا لتقسيم العمل لكنه يعتبر عودة إلى المعرفة لعمال الورشات يمكن أن يكون تمريرا لمؤهلات عمالية نحو معرفة نظرية و طريقة أخرى لترقية جماعات الإنتاج بالاعتماد على إدماج الوظائف الإنتاجية على تقدم التعدد المهني [2] و يصبح الحراك الأفقي نظاميا فينخفض عدد التأطير ويتحول دور الهرمية المباشر إلى دور إنشاء لجماعات الأجراء عكس التايلورية. و عندما واصلا الأبحاث في نهاية الثمانينات أكد الباحثان على عجز مناصب و إعادة المهن إلى التحول في ثقافة المؤسسة.

ب- تحول في ثقافة المؤسسسة :

عرفت إنتقالا من مؤسسات ثقافة تركيز ethmocentrique إلى تعددية التركيز Polycentrique [3]، اختلفت وضعية المؤسسات إذ تميزت بإدارة فرق متنوعة الثقافات موزعة على مناطق عديدة من العالم يسيّر فروعها الإطارات المحلية رغم تعدد فروعها في العالم، من أهم خصائص نموذج تعددية المراكز تنوع و استقلالية البنى إلى أن تنوعت النماذج ما بين تركيز جهوي و تركيز جغرافي تميز النموذج الجهوي بتقسيم العالم إلى مناطق يفترض

---

(1) Denis sergistin, ibid , p 177.

(*) أجريا دراسة في قطاع صناعة السيارات و الصناعة الكيمياوية و صناعة الآلات سنة 1984 بفرنسا.

(2) Denis sergistin, ibid , p 201.

(3) Yves Reale, Rruno Dufor, " Le DRH stratège, le nouveau mise stratégiques des R. Humaines", ed d'organisation, 2006, p 223.

تجانسها، تتكون من مقر عالمي و مقرات جهوية مع فروع وطنية [1]، تجرى الرقابة و تقويم الفروع على أساس جهوي طبقته Kodak، General Motors وFord، من أهداف هذا النموذج هو تسهيل دوران العمل و التعاون بين الفروع.

حاول نموذج التركيز الجغرافي إدماج مجموعة من الجهات بالعالم في نظام دولي، تتعاون المقرات و الفروع فيما بينها أينما تواجدت في اتخاذ القرارات [2]، تطبق الإدارة مبدأ الكفاءة و تتكون القيادة من جنسيات مختلفة و مؤسسة ثقافية متجانسة بإلغاء الخصوصيات المحلية إذ أصبحت المؤسسات تعتمد على مواثيق الحراك العالمي موقعة من رئيس المؤسسة [3].

تعكس المؤسسات نماذج من الإدارات في تسيير الموارد البشرية حدّدها المحللون في ثلاثة :

- **نموذج أمريكي :** تميز بالنزعة الفردية و التسيير العلمي مع تغير تنظيمي مخطط وتوزيع العمل حسب مبادئ صلبة لأن التمييز بين الفئات هو من طبيعة السلم الهرمي الإداري [4] الذي تميز بسيمتين أساسيتين هما : التفريق بين عمليات الفهم و المعرفة و عمليات التنفيذ وتوظيف عمال فعّالين و يكون تعيينهم في وظائف و مهام محدودة.

- **نموذج ياباني :** تميزت إدارته بالنزعة الجماعية في المسؤولية و تعدد الأعمال والتخطيط للمسار المهني طويل الأجل لأن الإدارة اليابانية و الآسيوية عموما تميل إلى الاستقرار بخلاف المجتمعات الغربية.

(1) Isabelle Huault, "Le management international", ed Casbah, Alger 1999, p 103.
(2) id , p 102.
(3) Yves Reale, Bruno Dufor, p 224.
(4) Isabelle Huault, ibid , p 65.

و من سمات النموذج الياباني عند أوشي Aochi المرونة في تطبيق دوران الأعمال و تبادل المعلومات بحضور المهندسين في الورشات و مشاركة العمال في دائرة النوعية [1] الأمر الذي سمح للعمال الاطلاع على كل ما يوجد في أقسامهم، إضافة إلى التنسيق الأفقي بين الوحدات العملية و تقاسم المنصب السابق المحصل عليه في نفس مكان العمل من خلال التجربة المكتسبة.

- **النموذج الأوروبي :** تكلم الباحثون عن نموذج جديد من الإدارة الأوربية و المجتمعات المتحوّلة مبنى على سلوكات و علاقات جديدة موجهة إلى ترقية الحراك الجغرافي و السير نحو الاعتراف بالشهادات و المؤهلات و الميل إلى التجانس الاقتصادي [2] و الجمع بين فئات متعددة الثقافات، و رغم الحديث عن حركة الدافعية في أوربا الغربية لا يمكن تجاهل المتغيرات الثقافية التاريخية الخاصة بكل دولة في تسيير مواردها البشرية، بينها C. Dubar بالتجربة الفرنسية و الألمانية.

إعتماد فرنسا على تركيز سلمي و قرارات إدارية يقابلها في ألمانيا لا مركزية ومنطق إنتاج الورش.

التجربة المهنية بالأقدمية و المستوى التعليمي في فرنسا و التكوين المهني في ألمانيا [3].

---

[1] Isabelle Huault, ibid , p 106.
[2] ibid , p 107.
[3] Claude Dubar, "La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles", 3e ed. Armand colin, Paris, 2000, p p 65, 66.

ثانيا : الخلفية التاريخية لحركية المجتمع الجزائري

1 - مسار الحركة التاريخية :

أ- المقاربة الخلدونية :

فسرنا مسار الحركة التاريخية الخلدونية بانتقال المجتمع في دراستة لحركة البدو و الحضر و الآليات المتحكمة في انتقال بنية المجتمع.

يتكون المجتمع عند عبد الرحمان ابن خلدون من بنيتين أو جماعتين هما بدو وحضر عندما ربط النظام الحركي بمفهوم العصبية إذ يتغير الشكل الاجتماعي العام بظهور عصبية جديدة.

أ-1- مجتمع البدو :

هو المرحلة الأولية للحياة الإنسانية مازالت المجتمعات على الفطرة، يخضع في نظامه الاجتماعي للعصبية الخاصة.

قدم ابن خلدون تصنيفات للبدو، يرتبط الانتقال في حياة البداوة بالكسب تسمى الجماعة الأولى البدو الاقحاح يملكون الإبل و يسكنون الخيام بحكم تنقلاتهم لأنهم رحالة يبحثون عن الماء و الكلأ و عندما يصبحون في يسر من أمرهم يتحوّل اهتمام الكسب ويصبحون أنصاف بدو يهتمون بتربية الماشية و الرعي و يسكنون الخيام و الأكواخ (شبه رحل) و يصبحون أقل خشونة لكنهم غير مستقرين لأنه في حالة الاستقرار ينتقلون إلى مزارعين و هي الجماعة الاقتصادية و الاجتماعية الثالثة من البدو، يتحول اهتمامهم إلى الفلاحة أكثر من اهتمامهم بالرعي و تربية الماشية و حالهم هذا دفعهم إلى الاستقرار [1] فأهل البادية المزارعين يشعرون بضرورة المدافعة عن أنفسهم و أراضيهم مرغمين على بناء أسوار تحمي مساكنهم و ممتلكاتهم المتمثلة في الأرض و هي ملكية جماعية و بالتخزين مارس الفلاحون التجارة مع أهل المدينة، لم يتحوّل المزارعون في طريقة الكسب فقط بل حتى في العمران بإنشاء البيوت و مجموع البيوت المحاطة بأسوار إلى مدن فبهذا تخرج الجماعة الثالثة من الدلالة المفهمية و الجغرافية و الكسبية من مجتمع البدو إلى حياة التمدن، فالبداوة

---

[1] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، - مقدمة بن خلدون -، تحقيق درويش الجويدي، المكتبة العصرية، بيروت 2002، ص 42.

بهذه الحركية ضرورة للتحضر إذ يقول ابن خلدون – فالبدو أصل المدن و الحضر و سابق عليهما... [1].

نستطيع استنتاج حركية عامة بالانتقال من بدو أقحاح إلى انصاف بدو إلى مزارعين و مسار حركية داخلية عند كل جماعة آلياتها الكسب الجماعي رغم بداية تقسيم العمل عند المزارعين إذ أخذت العصبية عند ابن خلدون – صبغة اقتصادية واضحة على الرغم من ما تتمتع به من اعتبارات معنوية و مظاهر سيكولوجية و اجتماعية - [2] لأن الدلالة في الحركية الاقتصادية، تعكس نموذجا من علاقات اجتماعية في المغرب الأوسط قائمة على ملكية القبائل و الأعراش في نظام قبلي ساعد على ظهور الارستقراطية التي تم تدميرها من طرف الكولون.

سيطر نظام الملكية الجماعية حتى و أن اعتبر البعض الملكيات القبلية ملكية فردية باعتبار أن القبيلة شخص معنوي يمتلك مصادر العيش بالرغم من تنوع البدو فهم مجتمع قبلي و ينتمون إلى عصبيات خاصة في حين ينتمي الحضر إلى عصبيات عامة.

أ-2- مجتمع الحضر :

هم أهل المدن، يختلفون عن البدو في طباعهم و كسبهم، فهم تجاوزوا الضروريات و هم أقل شجاعة لأنهم أوكلوا أمرهم في المرافعة عن أحوالهم و مصالحهم إلى واليهم الحاكم و حامية تحرسهم و تحمي مصالحهم ممّا يشير إلى الانتقال النوعي في الحكم من قبيلة إلى دولة وسلطة حاكم لاختلاف العصبيات و اختلاف المصالح رغم أن العصبية الحاكمة هي الأقوى فغاية العصبية هو الحكم فالعصبية إنما تكون من الالتحام بالنسب و في ما معناه... [3] و بوجود دولة و مدن فإن الكسب يختلف بين الصنائع و التجارة، يميل أهل المدينة إلى الترف و حالهم من حال الدولة التي حدد ابن خلدون عمرها بثلاثة أجيال عندما يقول أن الدولة –

[1] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، المرجع السبق، ص 317.
[2] علي سموك، - إشكالية العنف في المجتمع الجزائري -، من أجل مقاربة سوسيولوجية، مخبر التربية، الانحراف و الجريمة في المجتمع، 2006، ص 85.
[3] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، المرجع السابق، ص 317.

امتداد زماني و مكاني لحكم عصبية ما - [1].

تمر العصبية الحاكمة في الدولة من جيل أول في طور التأسيس إلى جيل المجد ثم بحدث الانهيار في الجيل الثالث – إن القبيل إذا حصل لهم الملك و الترف... استكثروا من الموالي و الصنائع و رتب أجيالهم في جو ذلك النعيم فازدادوا بهم عددا إلى عددهم وقوة إلى قوتهم بسبب كثرة العصائب حينئذ بكثرة العدد [2].

صنف ابن خلدون شعوب المغرب العربي و منه المغرب الأوسط بين بدو وحضر إلى مجتمعات قبلية تحكمها العصبية و بالتالي فعلاقات الإنتاج بعيدة في سيرورتها التاريخية عن المجتمعات الإقطاعية في أوربا و هو ما اختلف حوله بعض الباحثين الذين أدرجناهم في العنوان الثاني ب.

ب- المقاربة الماركسية بين مقولتين :

حاولنا توضيح حركية المجتمع الجزائري بين مقولتين مقاربة المجتمع الإقطاعي و مقاربة المجتمع القديم لمناقشة ما قدمته المادية التاريخية كمحاولة لبناء إشكاليات وأطروحات حول الشكل الاجتماعي للمجتمع الجزائري مركزين على نمط الإنتاج المهيمن في الجزائر قبل الاحتلال الفرنسي و الذي يساعدنا على تحديد بعض البنيات التقليدية للمجتمع.

من الأطروحات ذات الاتجاهات المتعارضة، أطروحة Galissot و أطروحة Valensi.

عند Galissot : يرى أن نمط الإنتاج المهيمن هو الإقطاعي، لأن البنيات الاجتماعية طبقية تظهر جماعة الفلاحين لا شكل لها، لأنها خاضعة للظروف الطبيعية و تعيش متقوقعة على نفسها مع تمايز اجتماعي بإثارة حركة الامتلاك العائلي للأرض... [3].

أن المجتمع الجزائري إقطاعي لأن العلاقات الاجتماعية مبنية على امتلاك الريع العقاري مزارعين احتفظوا بحقوق استعمال و احتلال الأراضي من طرف الارستقراطيين تجمع بينهم روابط شخصية و هي تشكل الطبقات العليا للجهاز السياسي.

---

(1) محمد عابد الجابري، - فكر ابن خلدون، العصبية و الدولة -، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، 2001، ص 211.

(2) محمد عابد الجابري، نفس المرجع، ص 225.

(3) A. Djeghloul, "Huit études sur l'Algérie", ENAL, Alger, 1986, p 12.

قدم لنا Galissot مجتمعات في بنيات طبقية معتمدا على علاقات العمل لملكية الأرض، بوجود طبقة ارستقراطية مثلث البنية الاجتماعية و السياسية مع إهماله للنخب المدينية و هيكلة الفئات الاجتماعية.

عند Valensi : المجتمع الجزائري قديم Archaisme بسبب مجموعة من العوامل.

- المجتمع الجزائري هو مجتمع خلايا أثنية، غير مقسمة إلى طبقات لأن الفلاحين المغاربة إلى غاية الاحتلال احتفظوا بأراضيهم و سلاحهم و لا علاقة للتفاوت بالثروة و الوجاهة والإقطاعية.
- لا يعتبر المجتمع الجزائري إقطاعيا بسبب ضعف الفائض، و غياب العبودية.

عندما نربط المناقشة بنصوص ماركس عن نظام الجزائر غداة الاستقلال فقد ذكر أن نمط الإنتاج الإقطاعي لا يتحدد بجزء من الفائض الاقتصادي لجماعات من القبائل لفائدة فئة غير العمال، لكنه يتحدد من الملكية الخاصة للأرض و تدمير ملكية الجماعة والنظام القبلي و هذا لم ينتج بصورة عامة في الجزائر [1]، لذلك يبدو أن فكرة المجتمع الإقطاعي مستبعدة خاصة مع استبعاد نظام القبلية، إذ لا يمكن فهم بنيات المجتمع و نمط الإنتاج دونه (نظام القبلية) و حتى أطروحة المجتمع القديم واجهت صعوبات باعتبار أن توقف التقنيات الزراعية و الممارسات الفلاحية لا يمثلان فعلا عاما في الجزائر إذ تميز التاريخ المكتوب بتعقد و تطور الفلاحة في المناطق الحضرية حيث كتب Rozet واصفا منطقة البليدة – أشجار معتنى بها، أرض محروثة و حول كل واحدة يوجد حوض صغيرا محفورا... - [2] و بالتالي لا يمكن الاستهانة بالفائض الاقتصادي الذي فاق إنتاج الكفاف للفلاحين إذ امتلك الريفيون مواشي و أنتجوا حبوب أكبر من فترة الاستعمار وارتكز الشكل القديم للملكية على التبعية للأرض من جهة و على تنظيم عمل و ملكية ما زالت عائلية عند القبائل و سكان المناطق الجبلية من جهة ثانية و هو ما كتب عنه ماركس عندما لاحظ أن تطور النظام الأساسي عند القبائل تأثر بنظام العرب فنتج عنه الابتعاد عن النمط البدائي للملكية القبلية مع تواجد شكلين من الملكية، ملكية جماعية أين شكل كل فرد وسيلة عمل موجهة للعائلة و شكل متواجد حول المدن تطور أكثر

(1) A. Djeghloul, id , p p 13, 14.
(2) ibid , p 15.

فترة البياليك في العهد العثماني معظمها تابع إلى تجار و موظفي حضر يعمل بها جماعة قدرهم Noushi ب 20% من مجتمع قسنطينة الحضري . من هنا لم يأخذ مفهوم المجتمع القديم بعين الاعتبار نشاطات الحضر المشكلة تركيبتها الاجتماعية المهنية من تجار و حرفيين، استمرت حتى فترة الاستعمار الفرنسي رغم تراجع النشاطات الحرفية فترة الحرب العالمية الأولى و ما بين الحربين العالميين.

توصلنا من الطرحين التاريخيين المتعارضين لكل من Galissot و Valensi إلى تعقد إشكالية البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري و هو ما يثير تساؤلا منهجيا حول نمط الإنتاج في الجزائر قبل الاحتلال الفرنسي أجاب عنه الكاتب في مناقشات تجاوزت ما طرحه Galissot و Valensi لأن خصائص المكونات الاجتماعية تمثلت في علاقات إنتاج إنقسامية Segmentaire عكست نوع من الملكية الجماعية للأراضي و الإنتاج الزراعي مثلته في أراضي الأعراش و القبائل، حاولت الإدارة الفرنسية تدميره بقوانين مصادرة الأراضي خاصة قانون الأعيان 1863 و قانون وارني 1873 و القوانين المكملة له و نوع ثاني من علاقات إنتاج طبقية مبنية على ملكية فردية للأراضي و لوسائل إنتاج.

يمكن القول إذن بوجود نمطين من البنيات الاجتماعية، نمط علاقات إنتاج جماعية و نمط علاقات إنتاج فردية عكسها تحليل العلامة بن خلدون في تصنيفه لمجتمع الحضر و مجتمع البدو.

ما نستطيع استخلاصه من المقولتين ضعف و بطء حركية الأفراد و المجتمعات نتيجة للملكية الجماعية للأراضي و وسائل الإنتاج الزراعية للقبائل ممّا أدى إلى توارث المهنة و تغطية الحاجات الضرورية و لمسنا ذلك عند ابن خلدون في تنقل الأفراد والجماعات بسبب عوامل طبيعية عند البدو و خاصة البدو الأقحاح و أنصاف البدو.

2 - تحوّل بنيات المجتمع فترة الاستعمار و آليات الحراك العمالي :

نتج عن الممارسات العسكرية و الإدارية للكولون حراك واسع للأفراد لأن تنقلات المجتمع قبل الاحتلال الفرنسي كانت بطيئة سواء عند البدو أو عند الحضر لأن المهن و النشاطات كانت تورث و هو ما تسبب في تحطيم البنية الاجتماعية و الاقتصادية لأن التنقلات أي الهجرة الداخلية و الخارجية و تحطيم البنية التقليدية لم يكن بفعل تراكمات داخلية و إنما بفعل عوامل خارجية كولونيالية دمرت النخب الريفية و المدينية.

من أهم آليات تنقلات الأفراد الممارسات المتمثلة في قوانين نقل الملكية بداية من التشريع العقاري الصادر في 22 جويلية 1832 الذي حددّ نوع الأراضي، جعلت من حركة الاستيطان تتوسع على حساب القبائل تبعتها قوانين نقل الملكية منه ما تبلور في قانون مجلس الأعيان 1863 الذي أدى إلى تحولات عميقة في الملكيات بتكوين الملكية الفردية رافقها تدريجيا تدمير العلاقات الاجتماعية الريفية و إنشاء تجمعات اصطناعية من دوار... و نزع الملكيات العامة و تعميم الملكية الفردية بغرض تملك المعمرين، باتت القطيعة في التوازن الاجتماعي ما قبل الكولونيالي أمر لا مفر منه [1] بعد مجموعة من القوانين لمصادرة الأراضي.

قانون وارني Warnier 1873 القاضي بتفكيك الأراضي التي خصت أراضي الأعراش، إذ صادرت الإدارة الفرنسية في البداية 600.000 هـ وزعتها مجانا على سكان الألزاس و اللورين و صادرت 957 ألف هـ من أراضي الأوقاف و الأراضي المشاعة ما بين 1889-1901، بيعت بأسعار زهيدة في المزاد العلني إلى أن بلغت الأراضي المحوّلة إلى المعمرين 2345666 هـ سنة 1933 و سيطرت الشركات الأجنبية على 50% من أشجار النخيل أي 3 م شجرة، ممّا تسبب في تفقير و تشريد السكان، خلقت آليات حركية الأفراد كوّنت النواة الأولى للطبقة العمالية.

نشط نقل الملكية الهجرة من الريف إلى المدن خاصة المدن الكبرى، مدينة الجزائر و وهران و قسنطينة و عنابة نتيجة ارتفاع الأجور مقارنة بالمدن الأخرى، فعلى سبيل المثال

---

[1] عدي الهواري، - الاستعمار الفرنسي في الجزائر، سياسة التفكيك الاقتصادي و الاجتماعي -، ترجمة جوزيف عبد الله، ط1، دار الحداثة 1983، ص 79.

يتقاضى العامل 4/1 من ما يتقاضاه العامل في مدينة الجزائر [1] مع تنوع الهجرة ما بين الدائمة و المؤقتة كان لها الدور الكبير في نمو المدن بزيادة سكانية 34% في مدينة عنابة، لم تنطبق الهجرة على الأجراء و إنما شملت الملاك المضطرين إلى الهجرة الموسمية لدفع الضرائب أو هجرة الأرض بعد العجز عن دفع الضرائب.

إذن الممارسات الاستعمارية هي التي خلقت آليات حركية الأفراد لتشكيل طبقة عمالية و ليس نتيجة لتحوّل من الإقطاعية إلى الرأسمالية و حرية التنقل نحو سوق قوة العمل كما جاء في طرح ماركس لأن الجزائر كانت بعيدة عن عمق التطور التاريخي للدول الرأسمالية الصناعية.

لم تنتج الممارسات الاستعمارية آليات تنقل سكان الريف وحسب بل كان لتدمير النخب المدينية دورا في تحطيم الحرف فعلى سبيل المثال تقلصت حرفة الدباغة في قسنطينة من 66 ورشة دباغة إلى 33 ورشة سنة 1840 ثم إلى 6 فقط سنة 1912 [2] من أجل تجريد الحرفيين من وسائل الإنتاج و إجبارهم على العمل عند المعمرين كانت النواة الأولى هي الأخرى للطبقة العاملة بعد توسع الهجرة، قدر عددها (الهجرة) 48.677 سنة 1926 ليصل إلى 89.405 في سنة 1950 و إلى 142.000 سنة 1951 [3].

يمكن القول أن نشوء الامبريالية الرأسمالية كان له الدور الأول في تحوّل بنيات المجتمع الجزائري بتحطيم نفوذ العائلات و تدمير النخب المدينية و تحطيم البنية الاقتصادية ممّا أدى إلى هجرة واسعة ركزنا على الهجرة الفردية إذ نتج عن مصلحة عمال المستعمرات تهجير 270.000 فرد، استغلت يد عاملة رخيصة قابلها توسع المستوطنات التي قدرت 928 مستوطنة ما بين 1830-1929.

ما يمكن استخلاصه أن الممارسات الاستعمارية أحدثت القطيعة مع المؤسسة التقليدية و تدمير البنية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع.

---

(1) محمد بومخلوف، - اليد العاملة الريفية و الصناعية الجزائرية -، ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر، ص 171.

(2) A. Djeghloul, ibid , p

(3) نفس المرجع السابق، ص 171.

ثالثا : الإصلاحات و التحوّلات الهيكلية و البشرية

1 - خلفيات الإصلاحات :

أ- في الأنظمة الرأسمالية :

بدأت الإصلاحات في العالم الرأسمالي بإعادة إنتاج شروط الخوصصة عن طريق إدماج القطاع العمومي على اعتبار أن برنامج التعديل الهيكلي يدخل في تغيير الملكية و الخوصصة هي رافعة التحوّلات الاجتماعية و أداة لتسوية مشاكل الاقتصاد العمومي في الدول الغربية.

تعود موجة الإصلاحات إلى نهاية السبعينات 1979 عندما أعلنت حكومة انجلترا عن طريق M. Thatcher عن إحياء الليبرالية لتنتقل التجربة إلى بقية الدول الرأسمالية ومنها إلى الدول المتحوّلة (الاشتراكية سابقا) و العالم الثالث مع أساليبها وسياساتها بين الدول.

أخذت الإصلاحات في انجلترا إجراءات رسمية تمثلت في طريقة التنازل عن المؤسسات العمومية الواحدة بعد الأخرى [1] من أجل إحياء النظرية الكلاسيكية كما سبق والحد من تدخل الدولة و إحلال القطاع الخاص محل القطاع العام و إضعاف النقابات و كل أشكال المنظمات العمالية.

تمت أولى تقنيات تحول المؤسسات العمومية إلى خاصة بواسطة سوق البورصة بعرض 5 مؤسسات كبرى للبيع من أهمها مؤسسة Oil سنة 1989، حوّلت انجلترا في مدة 15 سنة حوالي 40 مؤسسة، شملت الصناعات الميكانيكية و النقل و حتى الثروات [2]، بعد الصعوبات التي واجهتها تقنية البيع في سوق البورصة، طبقت انجلترا العرض الجماهيري للبيع (opu) و هي سياسة للحفاظ على الشغل إمّا باستقرار العمال و الحفاظ على مناصبهم بعد شراء أسهم المصنع أو تحوّل الأجراء إلى مساهمين صغار لأن الحكومة ساهمت ب 10% في كل عملية للأجراء.

أمّا فرنسا حددت قائمة موجهة للمؤسسات القابلة للخوصصة عندما صادق رئيس الدولة في 1986 على برنامج الخوصصة الذي تأثرت به دول المغرب العربي.

---

[1] وزارة إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمية، - مدخل عام حول برامج الخوصصة -، 2000، ص 11.

[2] Leila Adbeladim, " Les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie)", ed. internationales, 1998, p 12.

حوّلت الحكومة على أثر المصادقة 30 مؤسسة من مجموع 65 المبرمجة في مدة سنتين لتستأنف في عام 1993، و قد تمت بطريقتين حسب المادة 34 من الدستور [1].

من أهم انعكاسات الخوصصة، سقوط دولة الرعاية الاجتماعية التي ظهرت بعد الحرب العالمية II و استمرت إلى الستينات لكن دعاة النيولبيرالية عارضوا تدخل الدولة لأن إشرافها على قطاعات حيوية من مناجم و صناعات بحرية و نقل... اعتبروه من معوقات حرية الفرد، و فسّر المدافعين عن النيولبيرالية الانعكاسات الاجتماعية و الشغل للخوصصة أنها مرحلية – كما سيأتي في الفصل الخامس – لأن الانتعاش الاقتصادي الذي تعرفه المؤسسات المخوصصة يسمح بانتعاش سوق العمل و الشغل و هو ما عارضته النقابات.

ب- في الدول المتحوّلة – الاشتراكية سابقا - :

تعتبر الإصلاحات بدول أوربا الشرقية شرطا من شروط الانتقال نحو اقتصاد السوق و هو ما اختلفت به عن الجزائر.

لتوضيح التحوّلات بالدول الاشتراكية، أردنا الوقوف عند سياسة الشغل و الحراك العمالي فترة الايديولوجية الاشتراكية للتمييز بينها و بين المرحلة الحالية و انعكاساتها على الشغل و الحراك العمالي.

ب-1- فترة الاشتراكية :

أخذ الحراك في الدول الاشتراكية خصائص بدأت بالحراك الجغرافي و الهجرة الريفية فعلى الرغم من الإصلاحات الزراعية المتمثلة في الثورة الزراعية و التعاونيات الجماعية و الحكومية التي تهدف إلى ربط الفلاح بالأرض، عرفت الدول الاشتراكية حراكا جغرافيا واسعا تمثل في التنقل من الزراعة إلى القطاعات الأخرى و خاصة القطاع الصناعي و هو شبيه بجذور الحراك في الدول الرأسمالية لكن العوامل مختلفة فهو مرتبط في الدول الاشتراكية بإستراتيجية اقتصادية و قد مس الحراك الجغرافي في الفترة الممتدة بين 1960-

[1] Leila Abdeladim, opcit , p 227.

1970 بألمانيا الشرقية سابقا 71% و في المجر 49% [1] و تشيكوسلوفاكيا 27% و 11% في الاتحاد السوفياتي سابقا و 2.5% في بولونيا [2] من أهم العوامل التي ساهمت في تنقل الريفيين السياسة المنتهجة و على رأسها الاتحاد السوفياتي (سابقا) الذي بدأ بعد الثورة البولشفية بمشروع كهربة البلاد، لأن الكهرباء رمز للتحديث كما صرح لينين أثناء حكمه لروسيا إلى أن دخلت الصناعة مرحلة تميزت بإعطاء الأولوية للصناعة الثقيلة و تطبيق اللامركزية في توطين الصناعة بنشرها في سبيريا و الجنوب مع اتباع الهجرة الجبرية، تأسست منها مدن جديدة مثل مدينة نوفوسبريك لأن حراك اليد العاملة موجه في إطار إستراتيجية الاقتصاد المخطط.

اتجه الاتحاد السوفياتي (سابقا) في النصف الثاني من القرن العشرين إلى التركيز على تدريب الفنيين نتيجة التوسع في الصناعات خاصة الحربية و استغلال موارد طبيعية جديدة استدعت الاعتماد على كفاءات مهنية فبدأت الابتعاد نوعا ما عن العوامل الإيديولوجية ممّا أدى إلى بروز فئة التقنوقراطيين و هيكلة هرمية متكونة من مدراء و إطارات و عمال مؤهلين [3].

كما عرفت الدول ذات الاقتصاد الاشتراكي دوران عمل إذ مسّ الأجراء في المصانع الحكومية و هناك من يغير المكان أكثر من مرّة خلال السنة الواحدة، غيّر في المجر 11% من عمال الصناعة ثلاث مرات مكان العمل منهم 2.8% تقنيين و 6.3% موظفين ثم ارتفعت المغادرة بعد السبعينات إلى 30% عند العمال المؤهلين و 58% عند العمال غير المؤهلين.

مثل دوران العمل في الاتحاد السوفياتي سنة 1967 حوالي 21.1% من اليد العاملة في الصناعة و تباينت النسب بين المؤسسات الصناعية إذ تراوحت ما بين 7.6% في معامل تكرير البترول بأوكرانيا و 58.5% في معمل تكرير البترول في كازكستان.

---

(1) L. Andorka, "La mobilité en Hongrie", revue Française de sociologie, supplémentaire n° 3, 1972

(2) L. Koscegi, "La mobilité de la main d'oeuvre et la structure de l'emploi dans les pays socialistes", revue international du travail, v3, n° 117, 1976, p 334.

(3) J. Gazenwe, ibid , p 195.

ما يلاحظ أن دوران العمل يرتفع عند العمال غير المؤهلين بالدول الاشتراكية لأنهم أقل خطأ في الحراك الصاعد و تتباين نسب المغادرة أيضا بين المصانع و هذا لا يرجع إلى ظروف العمل و إنما المنطقة هي الأخرى لها علاقة بفارق المغادرة بين أوكرانيا في الغرب و كازكستان لأن الغرب أكثر تطورا من الجنوب و حتى الشرق.

ما يمكن قوله أن الحراك بأشكاله المختلفة و الحراك العمالي بالتحديد مرّ بتطورات نتيجة لعوامل و متغيرات عديدة هي من إفرازات حركة التصنيع التي شهدتها الدول الأوروبية، تميزت الفترة الأولى من التصنيع بالحراك الجغرافي ثم توسعت و تنوعت آليات الحراك لتوسع الصناعات و سوق العمل و تحوّلت متغيرات الحراك إلى متغيرات المستوى التعليمي أو المهني أي ما يحمله الفرد من مؤهلات يكتسب بها المكانة المهنية وليس ما يرثه إذ كلما زاد المستوى التعليمي أو المهني كلما تحسنت الوضعية السوسيومهنية و تصبح فرص الترقية مفتوحة، كما برزت فئات جديدة بعد التصنيع و تطور التكنولوجيا مثل الطبقة الوسطى و نمو العمل الإداري.

لم يقتصر الحراك العمالي على الدول الرأسمالية بل انتشر بالدول الاشتراكية (سابقا)، اختلفت عوامل الحراك الصاعد بالدول (الاشتراكية) عن الرأسمالية بتحكم عوامل إيديولوجية فتحت الفرصة لأعضاء الحزب و نتيجة التحوّلات العالمية و عولمة تسيير الموارد البشرية لم يعد هناك اختلافا جوهريا بين الحراك العمالي خاصة بعد إنهيار المعسكر الشرقي و تحوّل تنظيمات الدول الاشتراكية (سابقا)، تنطبق التحوّلات على بقية دول العالم بما فيها الجزائر.

ب-2- فترة التحوّلات :

أثارت الأزمة الاقتصادية و السياسية في الدول المتحوّلة مجموعة من الإصلاحات بعد إ. هيكلة المؤسسات الاقتصادية عن طريق الخوصصة التي أخذت أشكالا(*).

(*) تمثلت أشكال الخوصصة في خوصصة جماهيرية و خوصصة التصفية و خوصصة عن طريق رأس المال.

اختلفت مدة تطبيق عملية الخوصصة بين الدول، عجلت بعض الدول بالعملية تفاديا للضغوطات مثل بولونيا و أخرى فضلت الطريقة البطيئة كالمجر [1].

تعد الخوصصة في الدول المتحوّلة من الإجراءات البراغماتية لمواجهة الظروف الاقتصادية و الإكراهات الداخلية و الخارجية و لذلك بادرت الحكومات في التوزيع الرمزي و أحيانا المجاني للأسهم لتصفية الشركات العمومية حتى تمّ تحويل 1462 مؤسسة عمومية إلى خاصة في مدة سنتين 1990-1992 [2].

حوّلت تشيكوسلوفاكيا 2500 مؤسسة صغيرة مقابل 10.000 في روسيا و 400 في بولونيا وزعت بأسعار رمزية أو مجانية، أمّا المؤسسات الكبرى كانت خوصصتها بطيئة بسبب الظروف الاقتصادية و غياب السوق المالية.

تغيرت سياسة تسيير المؤسسات المتحوّلة من وطنية إلى شركات استثمارية وشركات متعددة الثقافات و من تسيير احتكاري موجه من قبل تقنوقراطيين إلى مؤسسات مستقلة أبعادها الربح.

ج- في الجزائر :

تندرج الإصلاحات الوطنية في إطار برنامج التعديل الهيكلي الذي انطلق منذ 1980 (إعادة الهيكلة المالية) نتيجة للصعوبات المالية و الفنية التي واجهتها المؤسسات العمومية، فلجأت إلى إصلاحات كمحاولة للخروج من الوضعية الصعبة إلى أن ظهر التصريح في الخطابات الرسمية للحكومة [*] كشف عن مشروع اقتصادي و اجتماعي جديد بوضع مجموعة من القوانين تتماشى مع الشروط الجديدة للتسيير الاقتصادي و الاجتماعي تمهيدا للدخول في إ. السوق.

تعود بدايات الإصلاحات إلى 1980 و المتمثلة في إعادة الهيكلة تحت إجرائيين، الأول خصّ إعادة الهيكلة المالية و الثاني تعلق بإعادة الهيكلة العضوية و كانت أبعادها تفكيك المركبات الصناعية من أجل إدخال ميكانيزمات أقل مركزية و صلابة عن سابقتها وعلى

---

(1) A. Bouyacoub, "L'entreprise publique et l''économie du marché (88-95)", <u>les cahiers de cread</u>, n° 39, 1997, p 98

(2) Leila Abdeladim, id , p 240.

(*) صرح السيد أحمد غزالي (1991) أن البلد دخل منذ سنوات في تحوّلات من أجل تحريك النظام الاقتصادي و تقويته بتحويله من مركزي مخطط إلى نظام اقتصاد السوق.

الحكومة أن تقوم بإعداد برنامج يتماشى و الواقع و على الوزير المكلف أن يتصرف لحساب الحكومة، قصد تطبيق القانون [1].

تم تبني الإصلاحات في دورة 28 ديسمبر 1986 لجبهة التحرير الوطني، كان الهدف منها (الإصلاحات) البحث عن حلول من أجل التكيف مع المعطيات الجديدة لاقتصاد السوق و ربط التخطيط الاقتصادي بوظائف السوق، و حسب ما جاء في التقرير الثاني المنعقد في جوان 1987 فإن الإجراءات الأولية للإصلاحات المتعلقة بإعادة الهيكلة توقفت لسبب عدم استجابة نظام الاقتصاد المركزي لميكانيزمات اقتصاد السوق، لذلك اقترحت الاستقلالية [2] و مع ذلك لم يظهر المشروع الجديد في الخطابات الرسمية إلاّ في 6 فيفري 1990 في اليوم الدراسي حول الإصلاحات عندما فسّر رئيس الحكومة الإصلاحات على أنها مرحلة انتقال من التسيير البيروقراطي للإدارة إلى تسيير اقتصاد ديمقراطي وفقا للميكانيزمات الجديدة التي فرضها اقتصاد السوق و لذلك أرجع المحللون تأخر المشروع الإصلاحي إلى غياب إيديولوجية شعبية و يمكن تصنيف عوامل الإصلاحات إلى نوعين.

ج-1- عوامل الإصلاحات :

- عوامل عامة.

- شروط صندوق النقد الدولي بمنع الدول إتباع سياسة اقتصادية محلية خاصة.

بدأت الإصلاحات باستقلالية المؤسسات العمومية في 1988 في إطار الإصلاح الاقتصادي الشامل الذي يهدف إلى التحوّل الهيكلي من أجل تكييفه مع معطيات اقتصاد السوق و استمر ذلك إلى 1995.

لا تمنح القروض إلاّ بشروط متضمنة إدخال إصلاحات تسببّ في ركود الاقتصاديات المحلية و تزايد الديون و لتسديد الديون اتخذت إجراءات اقتصادية و مالية بهدف التواصل إلى توازن يحقق مسايرة ميكانيزمات اقتصاد السوق وفقا لتقاليد التعديل الهيكلي المتبع في الدول الرأسمالية الذي دعمته معاهدة ماي 1994 التي جاءت باقتراح نموذج تطور كانت له انعكاسات تنظيمية و اجتماعية.

- انهيار الشيوعية و النظام الاشتراكي.

---

[1] وزارة إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة، مرجع سابق، ص 12.

[2] نفس المرجع، ص 12.

- إحياء الفكر الليبرالي الذي نادت به تيارات المدرسة الكلاسيكية و سقوط الكينزية.

أرجعتها (العوامل العامة) بعض المختصين من دعاة تفعيل المؤسسة إلى عاملين.

- عجز السوق.

- ضعف التطور الاقتصادي و الاجتماعي لدول العالم الثالث (1).

ج-2- عوامل خاصة (وطنية) :

- تهدف الإصلاحات بعد إ. الهيكلة العضوية إلى استقلالية المؤسسات بعد وضع هيكل قانوني جديد في جانفي 1988 و الذي عدّل في مارس حسب المادة 22/95 و على الرغم من استيراد كل دول المغرب الشكل القانوني للإصلاحات من فرنسا فقد اختلفت عواملها (الإصلاحات) التي تعددت ما بين مؤسساتية و قانونية و اقتصادية... نذكر منها.

خضوع المؤسسة لمعايير متداخلة نتيجة لما أفرزه الواقع التشريعي حتى بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل 12/78 (*) و للقضاء على التداخل عدّلت الأحكام التشريعية بقانون 11/90 (**) لتكون له حسب المدافعين عن الإصلاحات فعالية في إحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية تساعد المؤسسة على التحكم في مواردها البشرية.

- ارتفاع معدل المديونية، أصبح يمتص 75% من عائدات الصادرات ممّا أدى إلى تفاقم الأزمة المالية و الاقتصادية و الاجتماعية صعبت من مهام المؤسسات خاصة أمام العجز في الغطاء المالي لارتفاع التضخم 20% و ارتفاع تكلفة الإنتاج (2).

- الوظيفة الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية و خاصة الصناعية. كان من ممارسات الإدارة فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات تطبيق مبدأ العمل حق و واجب والسعي إلى تحقيق التشغيل الكامل و منه الأمان الوظيفي بحصول العامل عل عقد دائم، لم تنطبق سياسة التشغيل الكامل على الدول الاشتراكية فقط بل عمت حتى الدول الرأسمالية مع الضمانات و الخدمات و التكوين كما سبق في مساهمة فرنسا مثلا في التكوين المستمر للأجراء بالجدول رقم – 9 -.

---

(1) Mahfoud Benosmane, "Ajustement structurel et privatisation", <u>les cahiers de cead</u>, n° 46/47, 4e trimestre 1998 et 1e t. 1999, p 9.

(*) خصّ إعادة تصنيف السلم الوطني للمناصب النموذجية.

(**) تعلق بعلاقات العمل كما نصت المادة 157.

(2) وزارة إعادة الهيكلة الصناعية، مرجع سبق ذكره، ص 3.

أرجع المختصون في تنمية الإدارة ذلك إلى إيمان الإدارة العليا بمسؤولياتها تجاه عمالها، ساهم في تحسين ظروف العمل و الاستقرار بالمؤسسة، شعرت الفئات السوسيومهنية بأمان لأن عدم الشعور بالأمان الوظيفي يؤدي إلى اضطراب مهني و نفسي على حد تعبير R. Sansaulieu. تحقق التشغيل الكامل تقريبا في الستينات و السبعينات في بلادنا لأن سوق العمل لم يخضع لقانون العرض و الطلب نتج عنه توسع حوض الشغل كما سيأتي في الحراك الكمي.

- السياسة الاقتصادية : أولت الجزائر في نهاية الستينات أهمية للتصنيع الذي يدخل في التنمية الاقتصادية، خاصة أن التنمية الاقتصادية تعتبر تطلعا تاريخيا لمشروع تعود ميكانيزماته إلى النصوص النظرية لجبهة التحرير الوطني و المشروع الاقتصادي لبرنامج طرابلس إلى أن شيّدت المركبات الصناعية.

أدى ظهور الصناعة بالمدن إلى ارتفاع معدل النزوح الريفي نتج عنه تزايد نسبة نمو المدن ب 5.6% في الفترة ما بين 1966-1973، كما كان لانتعاش الصناعات التحويلية دورا بارزا في تنشيط الحراك العمالي بارتفاع مناصب الشغل من 8.24% سنة 1966 إلى 17.16% بعد 1966 على الخصوص بعد تأميم 58 مؤسسة صناعية [1] نضيف إليها التأميمات الكبرى مثل تأميم المحروقات حيث أممت الشركات الأجنبية غير الفرنسية، الشركات الأمريكية – ESSO – و – Mobil – و الشركة الانجليزية – Shell - ما بين 1967-1970 إلى أن تمّ تأميم الشركات الفرنسية – ERAP – و – ELF – في 24 فيفري 1971.

توسعت بعد التأميمات الصناعية البتروكيماوي ة و الميكانيكية و صناعة الحديد والصلب التابعة لشركات وطنية ساهمت في تنمية الوظيفة الاجتماعية خاصة الشغل إذ استوعبت شركة سونطراك حوالي 100.000 عامل [2] يوحي بتطوير قطاع صناعي قوي تابع إداريا إلى مركزية الدولة حيث اعتبرت في تلك الفترة الصناعة هي وسيلة ضمان اقتصاد موجه اتبعت فيه أساليب تنموية في مقدمتها المخططات التنموية، لم ينتج عنها بطالة مقنعة و حسب بل نتج عن المركبات الضخمة و الصناعة التقليدية أزمات فنية و مالية وتكنولوجية،

---

(1) A. Djeghloul, ibid, p 152
(2) Leila Abdeladim, ibid, p 41.

استوجب تعير السياسة الاقتصادية من الاعتماد على المؤسسات الكبيرة إلى مؤسسات متوسطة وصغيرة الحجم بعد إصدار مجموعة من القوانين.

ج-3- مراحل الإصلاحات :

أفرزت إعادة الهيكلة العضوية و التنظيمية إصلاحات الاستقلالية و الخوصصة

I- استقلالية المؤسسات :

تعتبر الاستقلالية بداية لمرحلة انتقالية بعيدة عن التسيير الإداري السابق. جاء قرار الاستقلالية في برامج الإصلاح الاقتصادي الذي تضمنه قانون 01/88 الصادر في 1988/01/12 [1] مبرزا القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية و بموجب القانون تمّ إنشاء المؤسسات بمبادرة من الدولة و من الجماعات المحلية عن طريق المساهمة.

عدّل قانون 01/88 في 1991 أولا حتى يدخل كما سبق الذكر في إطار الإصلاحات الاقتصادية الشاملة و التحوّل الهيكلي لتكييفه مع الميكانيزمات الجديدة لاقتصاد السوق من خلال رؤية مؤسساتية و قانونية تحدد العلاقة بين الدولة و المؤسسة، لتأخذ المؤسسة العمومية شكل المساهمة التي قدرت في نهاية 1993 ب 350 مؤسسة صناعية وكان هدف الجزائر من برنامج التعديل الهيكلي في أفريل 1994 التعجيل بالإصلاحات إذ أدخلت مجموعة من النصوص القانونية من أجل تحرير الاقتصاد بعدم التزام الدولة و تخليها عن وظائفها الاجتماعية و تكيفها مع واقع اقتصادي و اجتماعي جديد بالاعتماد على مجموعة من النصوص القانونية منها القانون التوجيهي حول المؤسسات 01/88 و القوانين المكملة ، ذكرت في بداية قرار الإصلاحات الذي كان يهدف لإعادة توازن الاقتصاد بالتثبيت و التكييف [2] خاضعين لمجموعة من الشروط Standby1 (اتفاق 30 ماي 1989) وStandby2 (اتفاق 3 جوان 1991) و Standby3 (اتفاق أفريل 1994 – مارس 1995). واجهت تجربة الاستقلالية عراقيل نذكر منها :

- تحفظ إدارات المؤسسات لأنهم لم يكوّنوا طرفا في الإجراءات.

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، خاص بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 2 الصادر في 1988/01/12، ص 31.

[2] ناصر دادي عدون و عبد الرحمان بانبات، - التدقيق الإداري و تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -، دار المحمدي العامة، 2008، ص 151.

- عدم تحسين مردودية المؤسسة وعجز المسيرين على اتخاذ القرارات خاصة حماية الشغل.
- صعوبات بنيوية بتعايش نمط سابق (إشتراكي) و نمط جديد (التوجه نحو إ. السوق) ممّا أعاق بلوغ الأهداف خاصة أمام استمرار التسيير السابق. وبالتالي عدم التخلص من رواسب النظام السابق.

استدعى عدم فعالية الاستقلالية حسب المشروع – تنظيما جديدا حددته الوثيقة 95-22 [1]، من أهدافها (الوثيقة) تدعيم استقلالية المؤسسة من جهة و وضع مخطط تنظيمي و توضيح العلاقة بين الدولة و دور كل منهما تمهيدا للخوصصة.

II- خوصصة المؤسسات العمومية :

حددت المادة 1 من الوثيقة 95-22 مجالات الخوصصة إذ لا تقل نسبة مشاركة الدولة عن 50% كما أشارت إلى كل القطاعات و المؤسسات الخاضعة للخوصصة و هي كل القطاعات و الأنشطة الاقتصادية و المالية و الخدماتية مع إبعاد ما أسمته القطاعات الحيوية و القطاعات غير المنافسة.

خصت العملية قطاع السياحة بعد عرض الفنادق للبيع بهدف تحسين المردود تحت إشراف مجلس الخوصصة [2] وشملت نهاية 1995 قطاعات مختلفة من صناعة وفلاحة وتجارة وطنية كانت أو محلية، مرّت الخوصصة بفترتين مست الأولى السياحة والفندقة والثانية وجهت للصناعة، وتمت الخوصصة بتقنيات عديدة منها التوقف الجزئي أو الكلي لرأس المال وخوصصة جماهيرية وعقد إدارة، لم تطبق المؤسسات الوطنية التقنيات المذكورة بل سبقتها دول، إذ طبقتها الدول الرأسمالية وبعض الدول المتحوّلة مع اختلاف الوقت بالنسبة للجزائر الإصلاحات تدريجية في حين كانت الاختبارات في الاتحاد السوفياتي (سابقا) براغماتية لمواجهة الإكراهات والظروف الاقتصادية والاجتماعية وبطيئة في المغرب وغامضة نوعا ما في تونس [3].

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وثيقة 95-22 متضمنة تدعيم استقلالية المؤسسات،الجريدة الرسمية، العدد 5، الصادر في 1995/09/27، ص 3.
[2] وزارة إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة، مرجع سبق ذكره، ص 11.
[3] Leila Abdeladim, ibid, p 201.

و بعد تعيين وزير إعادة الهيكلة و المساهمة بهدف ضمان تسيير العملية من خلال برنامج وزارة إعادة الهيكلة الذي سمح باستمرارية المرحلة الأولى من الخوصصة في نوفمبر 1994 الذي وجه إلى إعادة مفهوم دور الدولة في المجال الاقتصادي و بابتعادها عن محيط الإنتاج و يبقى تكفلها ببعض الضمانات و الخدمات منها منح البطالة للعمال لأن المؤسسة ركزت بعد 1993 على الاستثمارات الأجنبية بعد عقد اتفاقيات تشجيع و حماية الاستثمارات فتحولت أهداف المؤسسة من ازدواجية الأهداف إلى الربح مع تعديلات حتى في حراك العمال، إذ أخذ تاريخيا الاتجاه العكسي بدل من التنقل نحو الدول الغربية. ظهر حراك جغرافي دولي لأن الشركات الأجنبية نقلت معها اليد العاملة و هو ما بيناه في عوامل البطالة في الفصل الخامس و من المؤسسات التي عرفت استثمارات أجنبية بعقد شراكة مع الأسبان – فرتيال -.

د- <u>على مستوى فرتيال :</u>

بالإضافة إلى ما عرض في المجال المكاني و إعادة هيكلة مجمع اسميدال، خصصنا الخلفية إلى ظهور الاستثمارات الأجنبية بفرتيال لأن مرحلة الاستقلالية ذكرت في مجال المكاني، انتقلت المؤسسة إلى الشراكة نتيجة لخلفيات ارتبطت بالتغيرات التي عرفها العالم (و هي العوامل العامة) والعزلة الاقتصادية التي عاشتها البلاد تفاقمت الأزمة و بعد عودة الاستقرار نوعا ما إضافة إلى ما نصت عليه وثيقة 95/22 من فتح رأس المال الاجتماعي للمستثمرين الأجانب و المحليين، اجتمع رئيس الدولة في تلك الفترة – اليمين زروال – بخبراء داخل و خارج البلاد لمدة 3 أيام، طلب منهم الخروج بقرارات تتعلق بوضعية المؤسسات. كانت نتيجة القرار الدخول في اقتصاد السوق الذي فرض على المؤسسة الإنتاج من أجل التسويق عندها بدأت ثقافة التحول من الوظيفة الثنائية إلى الوظيفة الاقتصادية، فرض على فرتيال أثناء التصدير الالتزام بمعايير دولية و بعد الوصول إلى التطابق مع المعايير صدر الإنتاج بأسعار أقل من أسعار منتجات الدول و المؤسسات الأخرى فاتهمت بالتلاعب في أسعار القيمة لكن الأسباب الحقيقية هي أن المواد الأولية معظمها من السوق المحلية لذلك فرض عليها تعديل أسعار المواد المحلية بأسعار مثيلاتها في السوق العالمية.

بدأت إعادة الهيكلة المالية لفرتيال بخوصصة رأس المال و عدم التزام الدولة، فأصبح لكل مؤسسة الحرية في البحث عن شريك فعقدت الشراكة مع الأسبان في ماي 2004، ساهم الشريك ب 66% يتكون الفريق الأسباني من 9 أعضاء منهم مدير المصنع والمدير العام

و تحول المدير العام السابق الجزائري إلى مساعد مدير عام لذلك غادر المؤسسة إلى المجمع و قدم إغراءات إلى الكفاءات لدفعهم إلى ترك مصنع فرتيال منهم مدير المصنع السابق و مدير الموارد البشرية التحقا به (دوران خارجي إرادي)، لأن المؤسسة يسيرها أسبان و لا تمنح المراكز الحساسة لجزائريين فالمؤسسة إسبانية بقوانين جزائرية من الممكن أن تعكس تنظيمات جديدة في مرحلة الشراكة (*).

2 - تأثير الإصلاحات على تنظيم المؤسسة :

أ- علاقة الإصلاحات بالتنظيم الهيكلي :

أ-1- مراحل الهيكلة العضوية للمؤسسة :

مرّت الهيكلة العضوية للمؤسسة بأربعة مراحل سبق شرحها لذلك سنبين في العنوان المراحل فقط.

مرحلة شركة سونطراك إلى غاية 1984، ثم تشكل مجمع اسميدال إلى غاية 1997، استقل عنه فرع فرتيال في 2004، و في المرحلة الرابعة ظهرت مؤسسة فرتيال والشراكة، عرفت إصلاحات انعكست على تعديل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

أ-2- تعديلات الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

تفكك الهيكل التنظيمي للمؤسسة في عهد الشريك إلى 7 مديريات بدل 14 مديرية بإلغاء 50% من الهيكل التنظيمي للمؤسسة و تغيير تسميات البعض منها و دمج البعض الآخر.

تتبعنا حركة تعديل الهيكل التنظيمي بالمديريات الملغاة (الهيكل التنظيمي الأفقي)

- اختفت مديرية التسويق و أصبحت تابعة للمديرية العامة
- ألغت مديرية الأمن، النظافة، و تحوّلت إلى وحدة تنسيق الحماية.
- تفككت مديرية مراقبة النوعية بإدماج دائرتي مراقبة النوعية و المتابعة تحت المديرية التقنية.

(*) مقابلة السيد رئيس Audit، يوم الثلاثاء 21 مارس 2006 من 13.30 – 14.30.

- إلغاء مديرية التموين باختفاء دائرة التموين (مصلحة الشراء و مصلحة تسيير المخازن و إدماج دائرة تسيير المخازن و العبور تحت مديرية Manutention بتسميات جديدة).
- تحويل هياكل مديرية الصيانة العملية، جزء تبع مديرية الصيانة مثل دائرتي الميكانيك و الوسائل و جزء توقف نشاطه مثل دائرة الكهرباء التي أصبحت تابعة إلى مصلحة الكهرباء و الوسائل مع استحداث مصلحة هندسة الصيانة و مصلحة صيانة الخدمات و المصالح.
- تجميد كل من مديرية الوسائل و تسيير المناطق الصناعية و مديرية التنظيم ومراقبة التسيير.

يصبح عدد المديريات التي ألغيت من خريطة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و التي جمدت 7 و هي مديرية التسويق و مديرية الأمن و النظافة و المحيط و مديرية الوسائل وتسيير المناطق الصناعية و مديرية التنظيم و مراقبة التسيير و مديرية الصيانة العملية ومديرية مراقبة النوعية و مديرية التموين.

أمّا المديريات المدمجة هما مديرية الوسائل و تسيير المناطق الصناعية تحت مديرية الموارد البشرية و تبعت مديرية التنظيم و مراقبة النوعية مديرية الإدارة - المالية سابقا – لأن بعض المديريات عدلت أو حملت تسميات جديدة منها مديرية المالية أطلق عليها اسم مديرية الإدارة و تكونت من مديريتين سابقتين (مديرية المالية و مديرية التنظيم والمراقبة النوعية) و عدّلت هياكلها بإلغاء الدوائر مثل دائرة المحاسبة العامة و دائرة القانون و المحاسبة التحليلية و استحداث هيئة الإعلام الآلي.

أما الهيكلة العمودية فقد ألغيت الفروع من كل المديريات Divisions ليتقلص الهيكل التنظيمي إلى هيئة و قسم و مصلحة كما هو مبيّن في الملحق رقم - 3- و الملحق – 4 - مع إضافة منصب 4 رؤساء مصانع إلى مديرية الإنتاج في الهيكل التنظيمي مارس 2006 [1].

[1] EPE Fertial, "Rapport d'activité personnel", Mars 2006.

يرى المسؤولون و منهم مدراء المديريات أنه لا يوجد اختلاف بين الهيكل التنظيمي السابق و الحالي سوى التسميات فقط، و ما هو إلاّ استراتيجية تمهد إلى إلغاء المؤسسة الوطنية و ربطها بالشركة الأصل مباشرة لذلك يمكن القول أن لإعادة الهيكلة التنظيمية بعدين، بعد تنظيمي مؤسساتي و بعد بشري.

يهدف البعد التنظيمي إلى تفعيل الاقتصاد و سرعة الاتصال و تنفيذ القرارات بحيث يكون المدراء هم المسؤولين أمام الشريك، رغم ضبابة الاستراتيجية حيث تجسدت بوادرها في التمركز الإداري بعد تحويل مقر مديرية التجارة سابقا و مراقبة النوعية إلى مقر المديرية العامة أين تم تجميع مكاتب كل الموظفين و الكتاب و رؤساء الهيئات و المصالح والمدير بقاعة واحدة و تهديم البنايات السابقة ممّا يوحي ببداية نقل ثقافة تسيير أجنبية من أجل ربط فرتيال بالشركة الأم، و لم يلحق الشريك تعديلات بهيئات و وحدات الإنتاج لأن هدف الشريك تسويق Amoniac أكثر من تسيير الهياكل و يظهر ذلك في توسيع شبكة الأنابيب إلى الميناء و الطرقات لاستقبال الشاحنات لذلك تزايد تصدير الإنتاج.

لم يركز الشريك على التسويق لتحقيق الربح فقط بل كان لإعادة الهيكل التنظيمي أبعاد مست الموارد البشرية منها ما ارتبط آليا بالهيكل التنظيمي مثل إعادة التوزيع بالتنقل المستمر للفئات السوسيومهنية الذي يعتبر نوع من التحكم في الموارد البشرية والهدف الأول هو تقليص الحجم العمالي.

تبين من تأثير الإصلاحات على الهيكل التنظيمي للمؤسسة أن كل مرحلة من مراحل التطور تعكس هيكلا تنظيميا لاختلاف أبعاد التنظيم و من أهم التحوّلات التي أثرت على المؤسسة فترة الانتقال من الاستقلالية إلى الشراكة أين عدّل الهيكل التنظيمي فقط و لم يعرف تغيرات جذرية بتقليص 50% من المديريات من 14 مديرية إلى 6 مديريات و 1 وحدة الأمن مع اختفاء الفروع Les Divisions و هي إجراءات إدارية لا علاقة لها بالتطور التكنولوجي و لذلك كانت النتيجة الجزئية الخاصة بتأثير الإصلاحات على هيكلة المؤسسة شكليا قوية. أي أن علاقة الإصلاحات بإعادة الهيكل التنظيمي علاقة قوية (تقليص 50% من المديريات) و سريعة بتغيره (الهيكل التنظيمي)، وتوجه الإصلاحات نحو المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بدل من المركبات و هو ما أكد صدق مؤشر السؤال الفرعي الأول الخاص بمساهمة الإصلاحات في تعديل الهيكل التنظيمي للمؤسسة بنسبة 50%.

لا شك أن لإعادة الهيكل التنظيمي تأثيره المباشر على حراك الفئات السوسيومهنية تتبعناه في هذا الفصل بالحراك الكمي و النوعي في عنوان تأثير الإصلاحات على حركية العمال.

ب- تأثير الإصلاحات على حركية العمال :

ب-1- تطور الحراك الكمي :

I- في العالم :

تطورت قوة العمل رقميا في سنة 1990 إلى 2.4 مليار من مجموع 5.292 مليون منهم 1.8 مليار موزعين بدول العالم الثالث بسبب نمو مجتمع الأجراء بتلك الدول [1].

قدر معدل نمو الشغل 1.80 % سنة 2000 مقابل زيادة سكانية 2.18% في العالم الثالث و 0.79% في الدول الصناعية [2]، و عن التطور العددي فقد عكسته خريطة توزيع نمو العمال الذي وضحناه بأربعة فترات.

فترة الستينات 247 م عامل

فترة السبعينات 352 م عامل

فترة الثمانينات 396 م عامل

فترة التسعينات 383 م عامل

بزيادة + 105 مليون

بزيادة + 44 مليون

ناقص - 13 مليون [3]

هناك زيادة عددية سريعة ملحوظة ما بين الستينات و السبعينات + 105 مليون عامل و هذا لا يفسر فقط بالعلاقة بين نمو سوق العمل و النمو الديمغرافي فإنه يفسر أيضا بالتطور التكنولوجي من جهة و سيادة النظرية الكينرية من جهة ثانية لتتحول الزيادة إلى زيادة بطيئة فترة الثمانينات لتغير سياسة التشغيل و دور الدولة أمّا في التسعينات فقد تحوّل التطور

[1] زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي للبطالة -، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية، الكويت 1997، ص 99.

[2] فريد النجار، - إدارة الأفراد و تنمية الموارد البشرية -، رؤى جديدة في إدارة و محاسبة الأصول الإنسانية -، ط3، مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص 69.

[3] زكي رمزي، المرجع السابق، ص 97.

العددي إلى تطور سلبي – 13 م عامل نتيجة للتسريح الجماعي للعمال كما سيأتي في الفصل الخامس.

سجلنا حراكا كميا بالزيادة (موجبة) و حراك كمي بالنقصان (سالبا) بالزيادة فترة الستينات و السبعينات لتطور التكنولوجيا و اتساع حوض الشغل لأن أصحاب النظرية التكنولوجية التفاؤلية يرون أن تطور التكنولوجيا يستحدث مناصب شغل علاوة على احتكار الدولة للنشاطات الإستراتيجية و سيطرة الكينرية لذلك نمت قوة العمل + 150 م ما بين الستينات و السبعينات و يتحول الحراك الكمي إلى زيادة بطيئة + 44 م في الثمانينات بسبب إحياء الليبرالية و الدول الرأسمالية و إعادة الهيكلة في الدول الأخرى، تراجع الحراك الكمي في التسعينات – 13 م إضافة إلى 38 مليون يتنقلو سنويا أول مرة نحو سوق العمل، ارتبط التراجع بالإصلاحات و فسر أصحاب النظرية التشاؤمية التراجع بتطور التكنولوجيا الذي قلص من مناصب الشغل كما سيأتي في الفصل الخامس.

عرف تطور الحراك الكمي في بلادنا توسع من 230.900 سنة 1982 إلى 4.500.000 في سنة 1994 لكن العدد تراجع لتقلص نمو الشغل و هو ما أردنا تبيانه في تطور الحراك الكمي بالجزائر.

II- في الجزائر :

يقاس الحراك الكمي بحركة الشغل و سوق العمل الذي تميز بمرحلتين مرحلة الاقتصاد الموجه و مرحلة اقتصاد السوق.

- في فترة الاقتصاد الموجه : تتبعنا الحراك الكمي بما وفرته المخططات التنموية من مناصب شغل.

1967 وفر 1.100.000 منصب عمل بنمو نسبي سنوي 3.2%

1978 وفر 2.830.000 منصب عمل بنمو نسبي سنوي 3.6%

1979 وفر 3.118.000 منصب عمل بنمو نسبي سنوي 5.6%

1983 وفر 3.576.000 منها 1.245.856 بالقطاع العمومي الصناعي [1].

---

(1) A. Fardheb, " Les enjeux de la GSE en Algérie", intégration, revue du centre Maghrébine d'étude et de la recherche administratives, N° 18, Décembre 1982, p 55.

بدأت زيادة القوة العمل في المخطط الرباعي الأول (70-73) و الثاني (74-77) بسبب التأمينات الكبرى و الدور الاجتماعي للمؤسسات و يستمر تصاعد الحراك الكمي في المخطط الخماسي الأول (80-84) حيث بلغ العدد 558.000 بوثيرة نمو 4.3%.

سجلت الوثيرات المرتفعة بسبب توسع الحراك القطاعي و على الخصوص حيوية القطاعين الثاني و الثالث، بزيادة 8.3% في البناء و الأشغال و + 6.7% في الإدارة و + 5.4% في الصناعة و + 5.5% في النقل و + 5.1% في التجارة و الخدمات، لأن القطاعات الحيوية هي التي تتميز بتدفق العمالة عند نظريات الحراك القطاعي و حتى عند النظريات الكلاسيكية للاقتصاد السياسي ممّا أدى إلى نمو نسبة التوظيف المأجور فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بتطبيق المادة 74-71 و المادة 6 من القانون العام للعمال والتأكيد على التوظيف لأن مصطلح الشغل لم يرد في النصوص.

عدّل نمو التوظيف من هيكل العمل و البنية المهنية و الحراك القطاعي بتراجع القطاع الأول كما تبين النسب.

1967 = 50% ، 1969 = 49.3% ، 1973 = 40% ، 1978 = 33% ، 1983 = 27% [2] قابله زيادة في القطاعات الأخرى خاصة في الإدارة و البناء والتشغيل، لكن ما ميّز حركية العمال خاصة فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ارتفاع وثيرة الحراك عدديا مثلما يوضح الجدول رقم – 10 -.

جدول رقم -10- يوضح زيادة عدد العمال (1976، 1978، 1982)

السنوات	عدد العمال
1976	254.970
1978	690.000
1982	683.000
المجموع	1.627.970

المصدر. A. Djeghloul, ibid, p 102

[2] A. Benachenhou, "L'escode rural en Algérie", ENAL, 1986, p 64.

تشير زيادة العدد إلى حركة التصنيع التي كانت محور حركية اجتماعية خاصة النزوح الريفي و التوجه نحو الصناعة التي فسرها البعض أنها حركة حضارية ورمز للحداثة و ما زاد من ارتفاع وثيرة التنقلات هي فلسفة الاختيار الاشتراكي التي عكست قيما و سلوكات احتواء العامل ماديا و اجتماعيا الأمر الذي أدى إلى نزوح 1.300.000 فرد خلال الفترة الممتدة من 1967-1977 و قد انتقل 60.000 فرد من 1962-1966 وقدر العدد ب 170.00 ما بين 1966-1968 و 80.000 ما بين 1970-1973 بسبب احتكار المدن 70% من الوظائف بالمصانع في القطاع الاشتراكي، توزعت على المدن الكبرى رغم سياسة التوازن الجهوي، منها 32.19% بمدينة الجزائر و14.22% في عنابة و 11.39% في وهران.

تشكل من النزوح الريفي طبقة العمال بالصناعة و قد تمثلت التنقلات الأخرى في عودة المهاجرين نقرأه بعدد المهاجرين الذين استقبلهم مركب الحديد و الصلب (سابقا) بمدينة عنابة.

كان المركب أثناء تأسيسه بحاجة إلى فئات عمالية تتوفر على خبرات في الصناعة لهذا شجعت الشركة الوطنية للحديد و الصلب عودة المغتربين فاتصلت بشركة الفولاذ العنابي (*) إلى جانب تقديم منح للطلبة المقيمين بفرنسا من أجل تكوينهم بجامعات باريس وغرونوبل... ، استقبل المركب الدفعات الأولى للمتكونين ما بين 1966-1968، كما تم تأهيل مجموعة داخل المركب و هو ما جاء في إحصائيات الجدول رقم - 11 -.

جدول رقم -11- خاص بتأهيل العمال

التأهيل %	مسؤولين	متخصصين ع	مهنيين ع	مشرفين	إطارات	موظفون	المجموع %
في فرنسا	54	33.6	00	01	00	11.4	100
داخل المركب	06.9	31	30.3	15.1	06.2	10.3	100

المصدر.

A. El Kenz, "Le complexe sidérurgique d'EL-HADJAR, une expérience industrielle en Algérie", ed. CNRS, 1979, p 44.

(*) SBS : الشركة العنابية للفولاذ، يتواجد مركزها في السنوات الأولى من الاستقلال بالعاصمة الفرنسية باريس و هي إحدى الفروع التابعة لشركة الفولاذ الفرنسية، تكفلت بتكوين العمال المغتربين من أجل العمل بمركب الحجار.

استقبل المركب حسب الاتفاقية 320 عامل منهم 120 عامل [1] موطنهم الأصلي عنابة، استقبل المركب بقية المغتربين أثناء عطلهم السنوية إلى أن وصل عددهم إلى 485 عامل سنة 1971 مشكلين 13.4% من مجموع العمال منهم 28 ما بين مهندسين وعمال مؤهلين و لخلق يد عاملة مختصة ذم فتح معهد مهني للكبار (CFPA) للتحكم في التكنولوجيا في تلك الفترة ممّا يفسّر بداية انفتاح المؤسسات على المؤهلات المهنية والمؤهلات الأكاديمية بتوظيف الإطارات.

و عن هيكلة العمل خصصت مناصب لهيكلة التأهيل في المخطط الرباعي الأول، 16.3% مناصب شغلها مستخدمون و 16.9% إطارات سامون و 1.9% تقنيين متوسطين و5.5% إ. متوسطة إدارية و 4.7% عمال مؤهلين.

لم يعرف تطور الشغل نفس الوثيرة نهاية الثمانينات رغم استمرار التسيير الاشتراكي كنمط لتنظيم علاقات العمل و بسبب الأعباء الاجتماعية و المالية فرضت إصلاحات إعادة الهيكلة المالية للمؤسسات لتحسين ظروف تسيير المركبات و المصانع التي برمجت متابعتها الميدانية في المخطط الخماسي الثاني نم تعزيز القطاع الإنتاجي الاشتراكي بخلق منظومة ورغم مساهمة إعادة الهيكلة المالية في خلق 47 مؤسسة في الصناعة الثقيلة و48 مؤسسة في الصناعات الخفيفة، لم تسمح الإصلاحات بتوفير الشروط الاقتصادية والمالية و الاجتماعية ممّا طرح رهانات أمام الحكومات من رهان العجز المالي إلى رهان الشغل فترة الترجية نحو اقتصاد السوق.

- التوجه نحو اقتصاد السوق : أفرزت الإصلاحات نتائج اجتماعية أين تراجع عدد الأجراء من 4.7 مليون إلى 2.8 مليون ما بين 1996-2001 إلى حراك كمي بالسالب – 1.9 مليون عامل في مدة 5 سنوات و من المنتظر أن يتقلص العدد في الوظيف العمومي إلى 1.5 مليون عامل [*] و هو ما يشير إلى تقهقر في منظومة التشغيل و خلخلة في الطبقة السوسيومهنية بعد تقلص عدد الأجراء من مختلف الفئات السوسيومهنية سواء بتطبيق تقنيات التسريع الجماعي

---

[1] A. EL Kenz, " opcit , p 44.

[*] تشير إحصائيات 2001 إلى خروج 3 م من نظام الأجراء و هو ما يساوي 47% من قوة العمل حسب تصريح الأمين العام لنقابة العمال – السيد سيدي السعيد – يوم 2001/10/19 في تصريح تلفزيوني أمام الصحافة الوطنية، و طرح استراتيجية تشغيل عقود عمل مؤقتة بتوزيع 1.2 مليون منصب عمل في برنامج رئيس الجمهورية.

للعمال أو حل المؤسسات الاشتراكية التي قدرت 815 مؤسسة عمومية وطنية ومحلية ما بين 1994-1998 [1]، فتراجع عمال المؤسسات العمومية ب 56.6% في البناء و الأشغال لأنه عرف نمو في المخططات التنموية خاصة الرباعي الأول و الثاني و 29.6% في الصناعة و 15.2% في الخدمات و 1.7% في قطاع الفلاحة [2].

إذا أخذنا عدد العمال الكلي بين فترة المؤسسات الاشتراكية و فترة التوجه نحو اقتصاد السوق فإن العدد قد تراجع ب 3.2 مليون و هو ما يمثل 71.11% لذلك فالحراك الكمي بالسالب في كل المؤسسات التي مستها إصلاحات إعادة الهيكلة منها مجمع اسميدال الذي تفرع منه فرتيال (مؤسسة مستقلة).

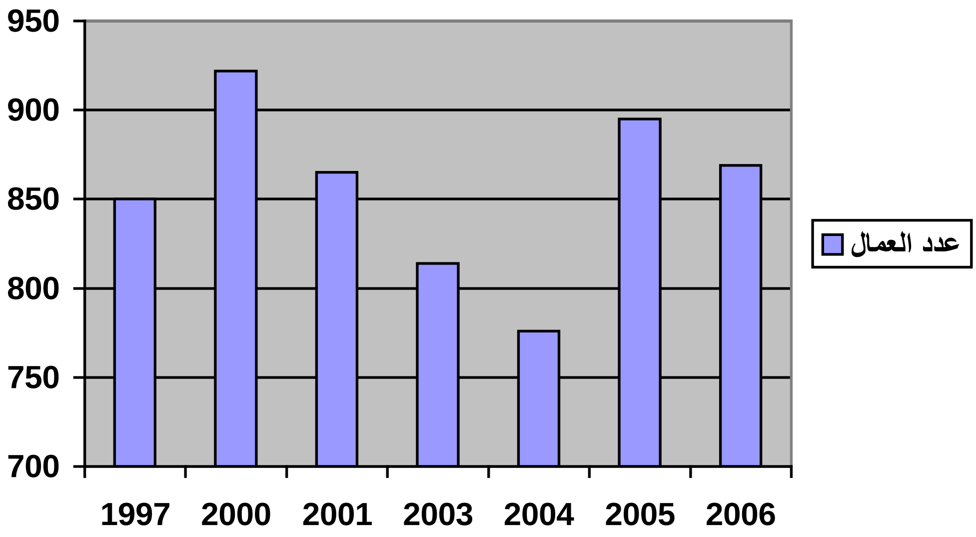
III- في فرتيال :

قدر عدد عمال فرتيال قبل ماي 1997 بحوالي 2000 و عندما طبقت المؤسسة إجراءات التسريح استغنت عن 1150 و استبقاء 850 من الفئات (42.50%) السوسيومهنية فأخذ الحراك الكمي الاتجاه التراجعي ب 57.50% و يتحول العدد إلى اهتزازي ما بين 1997-2006، بمعنى يقل العدد عن العمال الدائمين المحتفظ يهم سنة 1997 يزيد عنه في سنوات أخرى، لكن إذا قارنا العدد الأصلي قبل عملية التسريح (حوالي 2000) و الحجم العمالي للسنوات اللاحقة، لم تحقق العدد الأصلي إطلاقا حتى إذا جمعنا بين الدائمين والعمال ذوي العقود فإن الحراك الكمي بالنازل و الأرقام توضح ذلك.

1997 حوالي 850 عامل	2003 بلغ العدد 814
2000 حوالي 922 عامل	2004 بلغ العدد 776
2001 حوالي 865 عامل	2005 بلغ العدد 895
	2006 بلغ العدد 869

[1] المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، - الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي على القطاعين الصناعي و الزراعي -، دراسات اقتصادية، دورية مختصة في العلوم الاقتصادية، مركز البحوث و الدراسات المختصة، جمعية ابن خلدون العلمية، العدد الأول، السداسي الأول 1999/1419، ص 195.

[2] نفس المرجع، ص 195.



زاد العدد +72 من 1997-2000 و يتناقص العدد من 2000-2004، إذ تراجع العدد -51 ما بين 2001-2003 و -38 ما بين 2003-2004 ليعود العدد إلى الزيادة ما بين 2004-2005 + 119 ثم تناقص إلى -26 في سنة 2006 الذي تنوعت آلياته حسب الجدول الخاص بإعادة التوزيع رقم - 13 - و جدول حركة الدخول و الخروج رقم - 14-

حسب تطور الحراك الكمي فإنه تميز على العموم بالسالب عندما تراجع للعمال في العالم بداية من نهاية الثمانينات بعد تراجع العدد - 13 مليون في التسعينات و - 1.9 م في الجزائر من 1996 إلى 2001 و هو ما يمثل 59.57% من الحجم الكلي للأجراء في الوظيف العمومي و قدر التراجع في فرتيال سنة 1997 -1150- 57.50% و لذلك يمكن القول أن مساهمة الإصلاحات في تعديل هيكلة المؤسسة ساهمت في تطور الحراك الكمي بالسالب على المستوى الكلي أمّا بالنسبة لفرتيال بدأت بالسالب في 1997 لأن الخوصصة أو الشراكة شرط من شروط تخفيض نفقات التوظيف، ثم سجلنا عدم الاستقرار العددي ما بين السالب و الموجب في الفترة ما بين 2000-2006 و بما أن البحث أجري في سنة 2006 فإن العدد تراجع بدوره -26 مقارنة بسنة 2005 و هو ما يجيبنا عن مؤشر من مؤشرات التساؤل الفرعي الأول الذي يقودنا إلى الخلاصة الآتية :

- إن تطور الحراك الكمي في فرتيال بالسالب، فترة إجراءات التسريح الجماعي للعمال بداية من 1997 (-1150) من الفئات السوسيومهنية لأسباب ارتبطت باستراتيجية النظام السابق (57.50%) ثم -26 سنة 2006 و هي فترة الشراكة و هو ما يقودنا إلى الإجابة

عن المؤشر الخاص بتطور الحراك الكمي، أترث الإصلاحات بالسالب على تطور الحراك الكمي ب 57.50% ما بين 1997-2001 و -26 سنة 2006 مقارنة بسنة 2005، يبدوا أن تطور الحراك الكمي بالسالب هي ظاهرة عامة لم تتميز بها فرتيال و إنما هي من ميكانيزمات عولمة الاقتصاد و عولمة تسيير الموارد البشرية، و منه الإجالة عن السؤال : نعم ساهمت الإصلاحات في تعديل البنية البشرية كميا بالسالب -26 من الفئات السوسيومهنية.

لكنه لا يعتبر تعديلا جذريا بسبب التعديلات على مستوى الفئات، فبع تراجع فئة المنفذين و تحوّلها إلى فئة بعقود عمل مؤقتة، هناك نوع من الاستقرار بالنسبة للفئات الأخرى.

من الممكن أن يفرز تطور الحراك الكمي، تطورا نوعيا و هو تناولناه في العنوان الموالي.

ب-2- تطور الحراك النوعي :

I- في العالم :

عدلت السيرورة التاريخية من عملية الحراك بتطور هيكلة الشغل و الوظائف والفئات و من الأشكال التقليدية للحراك النوعي، الحراك القطاعي بالانتقال من الزراعة إلى الصناعة عندما ظهرت المصانع التي طورت الصناعات القديمة فتنقل عدد كبير من الفلاحين، استقطبت الصناعة النسيجية وحدها نصف مليون فرد سنة 1851 في انجلترا كما سبق في نشأة المؤسسة و حركة العمل في نفس الفصل، إذ سجلنا حراكا نوعيا باختفاء الحرف والأعمال المنزلية و نمو العمل المأجور بظهور طبقة عمالية تشكلت من العمال المنفذين والمختصين ثم تنوعت الفئات السوسيومهنية مع نمو الطبقة الوسطى كما أشرنا إليه في الحراك المهني.

تميزت المرحلة الأولى للتحوّلات في انجلترا خلال النصف الأول من القرن XIX بتراجع طبقة المزارعين بشكل مفاجئ انتهت بارتفاع وثيرة الهجرة الداخلية لتوسع الصناعة وفي فرنسا رأى الباحثون منهم H. Mendras أن التغير بعمق لم يأتي إلاّ بعد الحرب العالمية الثانية – بنهاية المزارعين - [1]، عندما تحوّلت سنوات الستينات إلى الحداثة الصناعية و تطورت المؤسسات التايلورية و الفوردية بمساعدة الدولة في سنوات 1945-1975 Les

[1] Claude Dubar, " La crise des identités, l'interprétation d'une mutation", puf, 2000, p 101.

années glorieuses التي لم تعرف تعديلات في الفئات و المهن و إنما في تطور الحراك الكمي أيضا الذى عرف تراجعا نسبيا سنة 1974 ب 500.000 عامل بسبب أزمة أسعار البترول، مع قلة التنقل الزراعي و عدم حيوية الصناعة فلا يوجد قطب ينظم حوله الحراك حسب Thelot، إذ تراجع في القطاع الصناعي 44% من اليد العاملة و 28% في 1998 و من 45% في القطاع الثالث إلى 66% في 1998، تقلصت نسبة Les ouvriers من 40% (1975) إلى 20% (1999) [1]، بدأ تراجع العمال المهنيين منذ الثمانينات، فسرها معظم الباحثين بالتدمير رغم أن عدد الأجراء من المهنيين و المختصين في 1995 غير بعيد عن سنة 1975 لكن لا يكون للأجراء نفس المظهر بسبب تحوّل في العمل من مجتمع صناعي قديم إلى مجتمع متكوّن من أجراء معظمهم حاملين لشهادات وفئات من إطارات عليا و متوسطة و أعمال وسيطة و مهن تتطلب مستويات عليا و تراجع العمال اليدويين من 37.9% سنة 1968 إلى 22.8% سنة 1998 و زادت نسبة الموظفين من 14.5% في 1968 إلى 20.1% في 1998 و تراجعت المهن الوسيطة من 56% إلى 28%. شهد هذا التحول المجتمعات الصناعية أثناء انتقالها إلى الثورة الصناعية والتكنولوجية الثالثة طرحت أزمة في علم الاجتماع الكلاسيكي، رغم التغير فالفئات التي كتب عنها G. Freidman في بداية الستينات تميزت باستمراريتها مع انخفاض عمل الآلة لأن العمال المختصون بالآلة في الاختفاء إذ قدر عددهم في فرنسا 570.000 سنة 1996، 19% منهم عمل تناوبي [2] إلى أن عرفت هيكلة العمل داخل المؤسسات منتصف الثمانينات و فترة التسعينات انقلابا في حركة الوظائف باختفاء مهن و تقادم مهن و استحداث أخرى.

من المهن التي بدأت تختفي من خريطة الوظائف مهنة معالجة الملفات و وظيفة الكاتبة على الآلة الراقنة و وظيفة استقبال المعلومات و البرمجة لتطور وسائل جمع المعلومات و الاستقبال بسبب انتشار الأجهزة الآلية إذ استخدم 56% من عمال المكاتب الكمبيوتر سنة 1987 و هذا الأخير تطور بسرعة وفرت مناصب عمل خاصة في استقبال المعلومات و البرمجة و جمع المعلومات، استغنت مؤسسات عن هذا النوع من العمل الإنساني مثل صناعة الأدوية الصيدلانية الذي وضحناه في الفصل الرابع من المجالات الفعلية للتكوين المهني و

---

(1) ibid, p 103.
(2) id, p 102

وظائف تراجعت عندما تضررت الوظائف الحكومية و الإدارة والتوزيع والاتصال بانخفاض نمو تشغيل الموظفين الحكوميين إلى 7.1% ما بين 1990-1993 فيما كان 40% ما بين الخمسينات و الستينات [1] و هو ما سجل في الو. المتحدة الأمريكية عندما توسعت فئة الياقة البيضاء من 17.6% سنة 1900 إلى 37.5% سنة 1950 و 43.1% سنة 1970 أمام تراجع عمال الياقة الزرقاء من 35.3% (1960) إلى 36.3% سنة 1970 [2].

و تزايد الطلب على الفنيين و المهرة و المهندسين ليتحول التركيز داخل المؤسسات على المعرفة أكثر من الإشراف فقلت هرمية المستويات الإدارية الوسطى بعد ما توسعت في بداية القرن الماضي بكل دول العالم إذ شهد هيكل المجتمع النشيط في الولايات المتحدة الأمريكية انقلابا في الطبقة المتوسطة ما بين 1870-1970 بصعود أصحاب الياقة البيضاء كما أشير إلى ذلك في الحراك الكمي، فالأجراء غير اليدويين الذين لم يتجاوزوا 15% في بداية القرن 20، تحولوا إلى النصف في الحرب العالمية الثانية [3] على حساب المزارعين، نفس التطور شهدته أوربا، قدر الأجراء غير اليدويين في فرنسا 11% و في ألمانيا 12.7% ليرتفع إلى 16% في فرنسا و 18% في ألمانيا سنة 1930 (و تمثلت الأعمال الإدارية في الدول العربية بفائض).

و من الوظائف التي تراجعت بصورة ملموسة الوظائف الإدارية و الحكومية، تراجعت الوظائف الحكومية ب 7.3% ما بين 1990-1993 في حين كانت الوظائف الحكومية تمثل 40% إلى بداية السبعينات من القرن السابق و بلغ تراجع الوظائف الإدارية في بريطانيا -22.200 منصب من بداية الإصلاحات إلى 1991 [4] ممّا يوحي بوجود مؤشرات تغير في خريطة الوظائف و المهن.

بينت دراسة أجريت على مجموعة من الدول العربية أن سوق العمل تميزت بالمرونة قبل 1986 – و بينت في نفس الوقت الحراك القطاعي – بزيادة الطلب على اليد العاملة ذات المهارات المتباينة و توفر الوظائف المتنوعة، كان بإمكان الباحثين عن العمل من

---

(1) زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي... -، مرجع سبق ذكره، ص 69.

(2) M. Abrahamson, E. M Mezwich, G. A Hormung, opcit, p 216.

(3) Serge Bosc, "Stratification et classes sociales", 5e ed., Armand Colin, France, Sept 2004, p 27.

(4) زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي -، مرجع سبق ذكره، ص 69.

ذوي المهارات أن يختاروا العمل الذي يناسبهم و يضمنوا العمل الذي يفضلونه خاصة في الوظائف الإدارية و الكتابية [1]، لكن انخفاض عائدات البترول نتج عنه اختلالات هيكلية في أسواق العمل أعاقت تكيف سوق العمل و أصبح من الصعب تدفق اليد العاملة والاستجابة لأنواع جديدة بسبب الإصلاحات الهيكلية لسوق العمل و النشاطات و المهارات المطلوبة نظرا لتصلب القطاعات العامة للدول العربية و القيود التنظيمية.

أما عن الحراك القطاعي فقد تميز بالانتقال من الصناعات القائمة على كثافة اليد العاملة إلى صناعات معتمدة على الكثافة التكنولوجية [2].

أشار المدخل القائم على الأجور إلى أن تركز الكثافة العمالية بالقطاع العام يعود إلى اختلال المنافسة بين القطاع العام و الخاص و بين شركة و أخرى خاصة بالنسبة للاستحقاقات التي يحصل عليها المواطنون بالقطاع العام [3]، لذلك ركزت بعض دول الخليج (البحرين، السعودية، عمان) على التدريب الجيّد للموظفين و تشجيعهم على التوجه نحو القطاع الخاص الذي ينبغي أن ترتفع فيه الأجور ما بين 50-100% كي تتدفق قوة العمل. هو ما يبين لنا وظيفة المؤسسة التي تحولت من التوظيف و التكوين و الخدمات إلى وظيفة تسيير المهن و تدفق العمالة سواء بين القطاعات أو حراك جغرافي عالمي لذلك تنوعت نماذج المؤسسات لأن التوظيف و تسيير المهن و التكوين أصبح حاليا شأنه شأن فرق عمل متعددة الثقافات.

و عن حركة الفئات السوسيومهنية علاوة على تراجع الأعمال اليدوية، مثلها المنفذين و تقلص في المهن الوسيطة و الإدارة التي مثلها الموظفين من الإطارات المتوسطة الذي تتبعناه في الحراك الكمي لمؤسسة فرتيال فقد تحوّل النقاش بين علماء اجتماع المهن وعلم اجتماع القطاعي إلى نوع جديد في الهيكلة المهنية و الفئات السوسيومهنية و هو ما وضعه J. Refkin في كتابة نهاية العمل عندما صف الفئات إلى ثلاثة :

- فئة الإدارة العليا - فئة رجال المعرفة - فئة المبرمجين

---

[1] اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، مرجع سبق ذكره، ص 50.
[2] نفس المرجع، ص 53.
[3] نفس المرجع، ص 53.

مع العلم أن هذا النوع من التصنيف خاص بهيكلة مهن الدول الصناعية الكبرى منها الولايات المتحدة الأمريكية التي لم يمثل رجال المعرفة سوى 4.%

II- في فرتيال :

إذا تكلمنا عن الحراك النوعي في فرتيال عندما تحولت إلى مؤسسة مستقلة، ما يمكن ذكره هو التحوّل الخاص بالفئات، تراجع فئات و توسع فئات و اضمحلال أخرى.

تراجعت فئة المنفذين تدريجيا بسبب هيكلة الفئات السوسيومهنية بعد التسريح الجماعي للعمال ثم اختفوا نهائيا لأنهم عوضوا بالمنفذين المؤقتين الذين بلغ عددهم سنة 2003 ، 114 منفذا قابله 00 من المنفذين الدائمين 249 في سنة 2004، حتى بعد عودتهم، لم يمثلوا سوى 13 سنة 2005 من 895 عمال دائمين مقابل 58 مؤقتين، منهم 7 أعيد إدماجهم بعد نزاعات عمل لمدة 7 سنوات : حسب المادة 44 من الاتفاقية الجماعية 2002، من ثم ارتفع عددهم إلى 19 سنة 2006 من مجموع 869 أي 6.12% فقط من الفئات السوسيومهنية مع توسع الفئات الأخرى من إطارات مسيّرة تراوح عددهم ما بين 5 – 7 من 2003 - 2006 و الإطارات العليا التي كانت 9 نهاية السبعينات إلى 70 سنة 2003 و2004 ثم تحوّلت إلى 60 في سنتي 2005 و2006 نتيجة لإعادة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و توسع أيضا في الإطارات المتوسطة من 110 في أواخر السبعينات إلى 374 بزيادة عددية قدرت 264، أضيف إليهم 2 (376 في سنة 2004) نظرا للمغادرة التي أخذت أشكالا مختلفة و كانت نسبتها 11.11% و التي عوضتها سنة 2005 عندما أصبح العدد 394 بسبب إدماج إطارات من ذوي العقود المؤقتة إلى دائمة خاصة المهندسين بسبب النقلة النوعية في التوظيف و زاد عددهم ب 10 ليتحوّل عددهم إلى 404 ممّا يؤكد الاعتماد في التوظيف على نوعية محددة من الفئات هي الفئات من المستوى التعليمي العال و المستوى المهني الذي تمثله في الغالب فئة أ. التحكم، إذ مثلت الفئتان 90.44% من مجتمع المؤسسة أي 786 من أصل 869 و هو ما يشير إلى أهمية الشهادة الأكاديمية و المهنية مثلما سيأتي في الفصل 4.

تمثل النوع الثاني من الحراك النوعي في الانتقال من التخصص إلى تعددية المهام أدى تقسيم العمل إلى التخصص المهني، وفرتهم المؤسسات بتوظيف إطارات مؤهلة أو الحاصلين على شهادات مهنية، ترتب عنها تفاوتا في التدرج المهني و للحصول على

تخصصات مهنية اتبعت سياسة التكوين المهني كما سيأتي في التكوين و تنمية المسار المهني، لذلك استفاد من التكوين 120 من مجموع 122 الذين وظفوا ما بين 76-84.

أما بعد التحوّلات في هيكلة المهن و الوظائف أصبحت المؤسسات تبحث عن عمال متعددي المهام مثلما جاء في إجابات الإطارات المسيّرة أن اختيار الشريك لهم في مناصب مدراء مديريات -متعدد المهام-، خلال مسارهم المهني مارسوا وظائف عديدة وبعض الفئات السوسيومهنية تعددت مهامها لتعدد الأنشطة إذ أسندت لهم وظائف إلى جانب المهنة الممارسة، منهم المهندسين في Process و Prevention و بعض الوظائف عمالها متعددي المهام و هم المشرفين و رؤساء المشرفين، تنقلوا تدريجيا من مسار مهني ما بين 20 – 30 سنة من تقني إلى تقني T. tableautiste إلى تقني متعدد المهام إلى مشرف و لذلك لا علاقة للتطورات التكنولوجية بالحراك النوعي في فرتيال.

يعتبر التعدد حسب المداخل البديلة للاستغناء عن العمالة من الممارسات التي تجنب المؤسسة تخفيض حجم العمال عن طريق تطبيق مبدأ المرونة في مهام و واجبات الوظيفة و يتحقق ذلك بتعيين أفراد قادرين على أداء عديد من المهام [(1)] و الابتعاد عن التخصص الذي يضيق من مجالات العمل و يتسبب في التقادم المهني لذلك يرى البعض ضرورة إعادة النظر في المهام و الأعمال التي يمكن الاستغناء عنها بواسطة الحاسوب الآلي مثلما حدث في صناعة الأدوية الصيدلانية.

فسرته مداخل أخرى بالمخاطر الاجتماعية لأن تعددية المهام نوع من الاستغلال كما جاء عندما ماركس و الاتجاه التشاؤمي بزيادة عبء العمل خاصة عندما أسند للعامل وظائف و أعمال إضافية لا تدخل في الأجر أو المكافآت المالية لأن ما ينتجه يعود إلى المؤسسة.

و النتيجة المستخلصة من الحراك النوعي أن المؤسسات شهدت تاريخيا نقله نوعية بهيكلة المهن و الوظائف مع تقادم مهن و استحداث مهن رافقة اضمحلال فئات وبروز فئات إلى أن انتقلت المؤسسات من الكثافة اليدوية إلى الكثافة التكنولوجية و مع التحوّلات الخاصة بالليبرالية الجديدة برزت هيكلة جديدة هيكلها J. Refkin و في فرتيال فإن الحراك

[(1)] راوية حسن، مرجع سبق ذكره، 2001-2002، ص 233.

النوعي حاليا لم يعرف سوى تعديلات في الفئات باضمحلال فئة المنفذين 19 من 869 و تصاعد فئة الإطارات المتوسطة 404 من مجموع 869 مع اعتماد تعددية المهام كمؤشر من مؤشرات المهارة و الكفاءة المهنية في الصعود إلى المناصب القيادية و احتلال مناصب الإشراف. لذلك تكون الإجابة على مؤشر تطور الحراك النوعي.

أن علاقة الإصلاحات بالحراك النوعي تمثلت في تعديل الفئات بسبب عدم استحداث التكنولوجيا و نمو الاستثمار في التكوين المهني و منه تصل إلى تحديد الإجابة على مؤشر الحراك النوعي في الفئات فقط و حسب التفاوت.

إن علاقة مؤشر الحراك النوعي بالإصلاحات له تأثيرات سلبية على فئة المنفذين حسب تراجع العدد، الاختفاء ثم إعادة توظيف 19 فقط 6.12% و تأثيرات إيجابية على فئة إطارات و أ. تحكم الأخرى خاصة الإطارات لأنهم مثلوا 786 من 869 (90.44%) و بالتالي فإن فرتيال عرفت انتقلا نوعيا في البنية البشرية.

و منه نستطيع القول.

نعم ساهمت الإصلاحات تعديلات على الحراك النوعي، تراجع فئة المنفذين لم يمثلوا سوى 19 من مجموع الفئات السوسيومهنية لفرتيال (869) = 06.12% و توسع فئة إ. المتوسطة 404 من 869 = 46.49%.

خلاصة :

كان للتحوّلات التاريخية علاقة بنشأة و تطور المؤسسة التي أثرت على هيكلتها و إعادة هيكلتها في مراحل مختلفة على حركية العمال و العمل.

أفرزت كل مرحلة فئات و أنشطة منها ما تميز بالاستمرارية و منها فئات وأنشطة اختفت و انقلاب في طبقات و صعود طبقات لأن كل إصلاح من الإصلاحات يحدث تغيرات أو تعديلات هيكلية، و قد اهتم علماء الاجتماع و الاقتصاد و الباحثين في كل مرحلة بنوع من تطور المؤسسة إذ ركز علماء الاجتماع فترة الستينات على الحراك القطاعي بتقلص كثافة قطاع الزراعة و التنقل نحو القطاعات الأخرى خاصة الصناعة بترك الموطن الأصلي ليتحول النقاش بين الباحثين حول طبيعة المجتمع الذي تنتجه المؤسسة و الانقلاب الذي أحدثته الإصلاحات نتيجة لعوامل و خلفيات كانت لها علاقة بتعديل الهيكل التنظيمي للمؤسسة ممّا أنتج خصائص لحركية العمل و العمال كميا و نوعيا.

سجلنا حراكا كميا بالنازل في المؤسسات الاقتصادية في العالم كما عكسته الأرقام و في الجزائر و في فرتيال، و هو ما قادنا إلى ملاحظة أن للإصلاحات انعكاسات اجتماعية خطيرة بما أحدثته من خلخلة في الفئات السوسيومهنية و هو ما أكد عليه أصحاب الاتجاه التشاؤمي، أمّا فيما يتعلق بالحراك النوعي فقد شهد نقلات نوعية نتيجة الانتقال التدريجي من الكثافة اليدوية إلى الكثافة المهنية و العلمية، برزت على إثرها فئات واضمحلت فئات مع استحداث التكنولوجيا لمهن و تقادمت مهن نظرا للاعتماد على الآلات الذكية و تعويضها لوظائف مع تعديل الفئات السوسيومهنية عند بعض علماء الاجتماع.

و بالنسبة لفرتيال لم تعرف نفس النقلة النوعية لأن التعديلات كانت على مستوى الفئات السوسيومهنية فقط و لم نسجل حراكا نوعيا للمهن و الأنشطة بسبب عدم استحداث التكنولوجيا في الفترة ما بين 2004-2006.

توصلنا من الفصل الثاني إلى اختبار ثلاث مؤشرات.

المؤشر الأول : خاص بمساهمة الإصلاحات في إحداث تعديلات على الهيكل التنظيمي للمؤسسة فكانت الإجابة عنه تبعا لدلالات إحصائية هي :

- إن علاقة الإصلاحات بتعديل الهيكل التنظيمي للمؤسسة علاقة قوية نسبيا بسبب تقليص 50% من المديريات و ارتفاع وثيرة التعديل للهيكل مرتين خلال السداسي الأول لسنة 2006 ممّا يوحي بوجود مرحلة انتقالية.

المؤشر الثاني : تعلق باختيار تأثير الإصلاحات على تطور الحراك الكمي فكانت الإجابة تراجع تطور الحراك الكمي بتراجع حجم العمال في فرتيال - 57.50% بتسريح 1150 من حوالي 2000 عامل و الاحتفاظ ب 850 من الدائمين في الفترة من 1997 إلى 2001 ثم تفاوت العدد ما بين التطور السلبي في سنة 2003 (-51) و في سنة 2004 (-38) وموجب في سنتي 2005 (+119) ليعود إلى التطور السلبي سنة 2006 (-26) و منه يمكن أن نخلص إلى أن الإصلاحات كان لها تأثيرا متذبذبا ما بين السالب و الموجب بالنسبة لحركة الشغل.

المؤشر الثالث : حاولنا التوصل من المؤشر الثالث البحث عن تأثير الإصلاحات على الحراك النوعي على المؤسسة و الفئات السوسيومهنية، توصلنا إلى تفنيد تأثير الإصلاحات على الحراك النوعي من استحداث مهن و تكنولوجيا جديدة لأن العلاقة صفرية في السداسي الأول من 2006، إمّا بالنسبة للفئات السوسيومهنية توصلنا إلى التأثير السلبي على فئة المنفذين التي اختفت من خريطة هيكلة الفئات السوسيومهنية و لم يعاد إدماجها إلاّ في سنة 2006 بعدد قليل 19 (02.18%) مثلت منها العينة 3 (0.96%) قابلها توسع إ. متوسة و أ. التحكم بعد اختيار مؤشرات السؤال الفرعي الأول : **هل ساهمت الإصلاحات في إحداث تعديلات على التنظيم الهيكلي والبشري ؟**

- **الهيكل التنظيمي :** نعم ساهمت الإصلاحات بتقليص المديريات من 14 إلى 7 و هو يساوي – (50%).

- **تطور الحراك الكمي و النوعي :**

– تطور الحراك الكمي : تذبذب ما بين العلاقة السلبية (1997-2001) –1150 وهو ما يمثل – 57.50% و 2003-2004 (-38) و إيجابي في 2005 (+119) و 2006 (-26) فقط : صادق.

- تطور الحراك النوعي : رغم توسع هيكل الفئات السوسيومهنية للإطارات إ. متوسطة و أعوان التحكم 137 = 44.19% و 786 من 869 (90.44%) و تراجع فئة المنفذين 0.96% من العينة، و بالتالي علاقة الإصلاحات بالحراك النوعي متباينة، بالسالب على فئة المنفذين و بالموجب على فئة إ. متوسطة و أ. تحكم.

بعد مناقشة النتائج المتوصل إليها و اختبار مؤشرات التساؤل الفرعي الأول، يمكن حصر النتيجة الجزئية الأولى في :

لقد أحدثت الإصلاحات تعديلات على الهيكل التنظيمي للمؤسسة بتراجع عدد المديريات -50% و علاقة سلبية لتطور الحراك الكمي تراجع التشغيل -26 في 2006 وتباين تور الحراك النوعي ما بين الموجب بتوسع فئة إ. متوسطة و أ. تحكم 786 = 90.44% والسالب بتراجع فئة المنفذين 03 = 0.96%.

تمهيد :

تناولنا في الفصول السابقة مؤشرات و ميكانيزمات الحراك الداخلي، خاصة في الفصل الثالث و الرابع، أردنا في الفصل الخامس توضيح نوع ثاني من الحراك و هو الحراك بمغادرة المؤسسة الذي يعد من ميكانيزمات تقنيات التسريح الجماعي للعمال، لم نركز على الفئات التي تعرضت للتسريح و إنما أردنا تبيان في البداية آليات البطالة التي بلغت معدلات قياسية في التسعينات لذلك أخذنا بالإحصائيات تلك الفترة عندما تحوّلت الظاهرة إلى عالمية لا تخص الدول المتخلفة اقتصاديا فقط.

إن الهدف من الاهتمام بالتسريح الجماعي للعمال، توضيح الانعكاسات على العمال الدائمين المحتفظ، انطلاقا من ما أشارت إليه المداخل، بتعاظم استغلال الجيش الفعلي بتعاظم الجيش الصناعي الاحتياطي، و زيادة العبء كلما تقلص عدد العمال، لذلك جاء عنوان الفصل – الواقع الاجتماعي للفئات السوسيومهنية -، أين أردنا الوقوف على علاقة الإصلاحات بدوران العمل الخارجي بمغادرة المؤسسة و تعاظم البطالة في الدول الرأسمالية و المتحوّلة ثم الجزائر و فرتيال، و أدرجنا التسريح بالتخلص من الفائض العمالي للتوصل إلى أي الفئات أكثر عرضة للتسريح لتحديد معايير التخلص و انعكاساته على العمال المحتفظ بهم من أجل التوصل إلى الوضع الاجتماعي للعمال الدائمين بعد تقليل عدد من كان يشاركهم في المنصب أو في مكان العمل.

و بناءا على ما ذكر قسمنا الفصل إلى ثلاثة عناوين، تفرع عن كل عنوان وحدات كما هو مبيّن في مخطط الفصل الثالث.

أولا : المداخل المفسرة للبطالة

1 - المدخل السوسيولوجي :

أ- نظرية تراكم رأس المال و سوق قوة العمل – كارل ماركس - :

تحدث ماركس في نظريته تراكم رأس المال و سوق قوة العمل عن آليات البطالة أثناء تحليله لعملية تراكم رأس المال و نقده الاقتصاد السياسي.

يرى ماركس أن قوة العمل كلما أنتجت تراكم رأس المال كلما أنتجت تحويلها إلى فائض نسبي من السكان [1] يسميه الجيش الاحتياطي، فسر وجود الجيش الاحتياطي الصناعي بنمو تراكم رأس المال عندما لا يتغير رأس المال و قوة العمل بنفس الوثيرة حيث يؤدي تراكم رأس المال فائض عمالي فوق حاجات رأس المال فيحدث فائضا في السكان العاملين لأنه سرعان ما يتسبب نمو قوة العمل في فائض يصبح رب العمل دون حاجة إليه ممّا - يصعب من السكان العاملين الإضافيين - [2] و ينطبق هذا على الأسلوب الرأسمالي للإنتاج و معنى ذلك أين يصبح الفائض السكاني قوة بشرية جاهزة للاستغلال كلما احتاج إليها الرأسمالي، و أما تقدم التكنولوجيا و وسائل الصناعة الجديدة يمكن أن تنتقل إلى فروع إنتاج قديمة بتوسع أسواقها فجأة أو فروع إنتاج مشكلة حديثا. لولا تواجد الفيض السكاني (الثورة الاجتماعية) لما تحصلت الفروع الصناعية على عمال و عن طريق استيعاب الفائض السكاني يتوقف تكوين الجيش الاحتياطي الصناعي، أي أن إنتاج الفائض ثم استيعابه حسب التقلبات التي تأخذ شكل دورات يعرف خلالها سوق العمل انتعاشا و ازدهارا أو أزمة فركود معه وفقا للإنتاج و تراكم رأس المال و ينمو رأس المال تزداد تدريجيا عن حاجة الرأسمالي فيتخلص من الفائض الذي يتحول إلى جيش احتياطي، يصبح هذا الجيش الاحتياطي من الشروط الأساسية لتراكم رأس المال، مرات يتقلص الفائض و مرات يتوسع و هي حسب الاقتصاد السياسي عملية طبيعية يتوقف عليها الجيش الاحتياطي الصناعي خاصة النسبي لأن العمل يتوقف على العرض و الطلب فيتعاظم الجيش الاحتياطي كلما تعاظمت الثورة الاجتماعية كلما كان هذا الجيش

---

[1] كارل ماركس، - رأس المال -، المجلد الأول، الجزء 2، ترجمة فالح عبد الجبار و آخرون، دار التقدم 1978، ص 184.

[2] نفس المرجع، ص 183.

الاحتياطي أكبر بالمقارنة مع جيش العمال الفعلي، تعاظم فيض السكان الدائم الذي يتناسب بؤسه تناسبا طرديا مع عذابات عمل جيش العمال الفعلي [1]

يعطي هذا فكرة عن عبء العمل للجيش الفعلي (العمال المستبقين) يخلق فرص الاستغلال خاصة للعمال بعقود عمل مؤقتة منها الأجر، لا يحصل الفرد على نفس الأجر رغم العمل نفس المدة الزمنية خلال اليوم.

بين لنا ماركس متى تحدث البطالة و حدّد آليات البطالة في نمو تراكم رأس المال فينتج الفائض الجيش الاحتياطي الصناعي أي العاطلين عن العمل و العامل هو المسؤول عن إنتاج أسباب طرده بمشاركته في زيادة رأس المال، كما استخدم ماركس مفهوم الجيش الاحتياطي الصناعي مرادفا للبالة مؤقتة، و دائمة و أنواعها هيكلية و بالتالي وضح لنا نوع من سياسة التسريح الجماعي للعمال رغم اختلاف العوامل التي سبق توضيحها في خلفية الإصلاحات التي حللها مفكرون منهم –ت. برسونر-.

ب- <u>مدخل المتغيرات النمطية :</u> - ت. برسونر -

فسر –برسونز- أسباب الإصلاحات التي غيرت من الميكانيزمات البنائية الوظيفية للنسق الاجتماعي.

يقول –برسونز- إذا حدث خلالا أو انحرافا في أجزاء النسق الاجتماعي، فعلى هذا الأخير أن يتولى حله للحفاظ على توازن النسق لتكييف الوحدات مع المتغيرات النطمية [2].

تنتج الإصلاحات إذن تنتج لخلل أرجعه –برسونز- إلى مصدرين، مصدر داخلي و مصدر خارجي.

المصدر الداخلي، ينشأ القصور الذاتي من التنظيم ذاته، يسميه التغير العضوي، يواجه النسق في هذا النوع من التغير مطلب التكامل.

يقابل القصور الذاتي الأزمة المالية و الاقتصادية و الفنية التي تعرضت لها المؤسسة على اعتبار النسق هو مؤسسة لأن المؤسسة نسق من الأنساق الاجتماعية و لإعادة التوازن للمؤسسة تغيرت السياسة ثقافة التسيير من تسيير اشتراكي إلى استقلالية المؤسسة لأن

---

[1] كارل ماركس، مرجع سابق، ص 203.

[2] علي ليلية، - البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الانثروبولوجيا -، دار المعارف، القاهرة، 1982، ص 278.

النظام الأول كان ينظر إليه عائقا من العوائق في التحوّلات الأخيرة لذلك ظهرت إصلاحات بداية من إ. الهيكلة العضوية كما ذكرنا في مراحل الإصلاحات من الفصل الثاني.

مصدر خارجي، تابع لما تماره البيئة من ضغوطات على النظام في حالة متطلبات جديدة و يكون التغير بفعل عوامل خارجية بعناصرها الثقافية و الشخصية، عندما حلل – برسونز- التغيرات النمطين من وجهتين، الوجهة الأولى في البناء الثقافي الذي يهتم بقيم التنظيمات و تكوينها في مختلف وظائفها و تتمثل الوجهة الثانية في دور الأفراد في مختلف التنظيمات، يتحدد من خلاله دور التنظيمات الوظيفي [1].

يمكن تقريب المصدر الخارجي في الظروف الحالية إلى المنظمات الدولية Bird, FNI و الشرو التي فرضتها على المؤسسات ممّا استوجب إصلاحات و بالتالي فإعادة التوازن لم يكن تلقائيا كما جاء في مدخل –برسونز- لأنه كان من الضروري على المؤسسة التكيف مع المتغيرات النمطية لتجاوز الخلل و اللا توازن بنائيا و وظيفيا لكنه أفرز حسب اعتمادنا خللا اجتماعيا أي أن الإصلاحات نتج عنها فائضا في العمال اختلف علماء اجتماع التنظيم و مداخل تنمية الإدارة ما بين تفعيله و بين المخاطر الاجتماعية الناتجة عن تخفيض العمالة أو تقليل العمالة.

ج- <u>مدخل تخفيض العمالة :</u> [2]

يعود تقليل العمالة في المداخل إلى عوامل تكنولوجية و عوامل اقتصادية أثرت على العمل في أواخر القرن العشرين، أشار المدخل إلى الوسائل و الأسباب و المعايير المطبقة.

ج1- <u>الوسائل :</u>

وضح المدخل وسائل تقليل العمالة في بالاعتماد على أدوات تمثلت في قائمة العمالة، قائمة تدفق العمالة، السلاسل الزمنية، مخزون المهارات، تحليل معدل ترك الخدمة.

و للأدوات المذكورة مؤشرات هي :

[1] فادية عمر الجولاني، - التغيير الاجتماعي، مدخل النظرية الوظيفية لتحليل التغير -، مركز الاسكندرية للكتاب، 1997، ص 185.

[2] أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص ص 181-195 (بتصرف).

- تحليل الهيكل العمري :

يأخذ أشكالا عديدة، تستفيد المؤسسة نم تحليل الهيكل العمري في تخفيض الفائض أو التنقل الرأسي.

قدر متوسط الهيكل العمري في فرتيال ، يساعد على تحديد نوع الهيكل كما سبق الإشارة إلى ذلك في خصائص العينة، و استعانت به المؤسسة في التقاعد و التقاعد المبكر و حتى في الترقية بالأقدمية.

- تحليل الهيكل الجنسي :

لهذا النوع أهمية في دوران العمل الداخلي بتوجيه الذكور نحو مهن و الإناث نحو مهن، كما يساعد الهيكل الجنسي على تحديد أي الفئات الجنسية التي يمكن الاستغناء عنها أو توجيهها نحو نشاطات أخرى.

عندما درست قوائم الفئات السوسيومهنية و طلب من المسؤولين تحديد قائمة المسرحين، علاوة على التنقيط، هناك بعض الأنشطة تعرضت النساء إلى التسريح أكثر من الرجال في CU2 .

- التركيبة الصحية و النفسية :

تساعد معرفة التركيبة الصحية على نوع من الأمراض و السياسة المتبعة تجاههم، فإذا كانت أمراض مزمنة تفصل المؤسسة التقاعد المسبق دون إسقاط خدمات الرعاية الصحية، أمّا التركيبة النفسية و الصحية ترتبط أهمية التركيبة النفسية للعمال على الخصوص بالعمال المستبقين، أين يستلزم على المؤسسة تكثيف الاختبارات السيكولوجية للتعرف على قدراتهم، أمّا التركيبة الصحية فإنها تساعد على معرفة نوع الأمراض والسياسة المتبعة تجاههم.

- توزيع العاملين على الوظائف :

تتعرف به المؤسسة على الوظائف التي توجد بها عجزا. ذكر الباحث عجز مصر في الوظائف الحرفية و المهنية و ازدحام في الوظائف الكتابية يطبق مدخل بدائل الاستغناء عن العمالة و لا بد من تدريب عمال الوظائف الكتابية على الوظائف الحرفية و المهنية.

إذ تكلمنا عن توزيع العاملين على الوظائف في فرتيال، فإنها تحسب بنظام المناصب و حركة الدخول و الخروج.

- معدل دورن العمل في كل فئة من الوظيفة :

تتميز بعض الوظائف بارتفاع معدل الدوران أكثر من وظائف أخرى مثل الوظائف الفنية (مبرمجي الحاسوب).

- أقدميات العاملين :

يساعد استخدام السلاسل الزمنية و خرائط النمو الوظيفي بالتعرف على الأقدمية لاستخدامها في التنقل الداخلي و الترقية.

- تحليل مهارات العاملين (مخزون المهارات).

له أهمية كبرى داخل المؤسسة نم أجل التخطيط المسبق لاستبقاء قدم لنا المدخل نموذج لتحليل حركة العمالة بتحديد من سيبقى و من سيخرج من خلال الجدول - -.

جدول رقم - 22-، يبين سياسة تخفيض العمالة في إدارة الإنتاج

الوظيفة	العدد	سياسة التخصص							
		معاش	تقاعد مبكر	تقاعد صحي	فقدان مهارات	نقل	دوران مرتفع	إجمالي التخصص	العدد المطلوب
مهندس	10	1	1	-	1	1	-	4	6
فني	15	1	2	-	-	1	1	5	10
عامل	25	2	-	3	1	1	3	10	15

المصدر، أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 201.

إضافة إلى إشارة النموذج إلى أساليب التخصص كمبدأ لتجنب الاستغناء عن العمالة منها.

- اتباع أسلوب التناقص التدريجي و هو ممارسات طبيعية
- تخفيض مستوى التوظيف
- برامج التقاعد
- إعادة التدريب و التأهيل

يبدو أن الوسائل و الأساليب عامة أفرزنها إصلاحات المؤسسات الاقتصادية وبالتالي لم تنفرد به مؤسسات في دول دون أخرى و لم تميز ثقافة مؤسسة عن مؤسسة أخرى سوى أن بعض المؤسسات طبقت أساليب دون أخرى مع تكييفها و نظام المؤسسة أما أساليب التخفيض طبقا لمبدأ الاستغناء منها

- إنهاء خدمة منخفضي الأداء
- الاستغناء عن العمالة المؤقتة\
- الاستغناء عن نسبة محددة من العاملين في كل قسم، لا يمكن تطبيقه في فرتيال نظرا لأهمية النسبة في أقسام و هيئات دون أخرى لذلك لم تأخذ بتوزيع نسب متساوية بسبب تكثيف المغادرة في الصيانة و الإدارة.

للأساليب بعض السلبيات مثل إنهاء خدمة متحفضي الأداء لأن الأداء في الغالب ما يخضع لتقييم ذاتي أكثر منه موضوعي و قد قابله في فرتيال الانضباط أكثر من الأداء لأن الانضباط له تأثير على الأداء، كما بدأت المؤسسة بفئة المنفذين لأنهم أقل مستوى و هو ما ظهر في الدول الرأسمالية و المتحوّلة.

ج2- المعايير :

تعدد المعايير التي يمكن أن تستند إليها المؤسسة في عملية التخفيض، حددها المدخل في خمسة معايير بعضها تكرر في الوسائل و الأساليب، نذكر منها.

- الأقدمية :

تحتفظ المؤسسة بالعمال القدامى و الاستغناء عن العمال حديثي التواجد [1]، إذ أخذنا بالأقدمية كمعيار فإن الفئات السوسيومهنية بفرتيال قد استفادت ب % و هو ما قدر -

- و بالرغم لما لهذا المعيار من مزايا و عيوب فإنه يتغير معيارا موضوعيا.

- برامج المعاش المبكر :

تشجع المؤسسة إذا كانت تعاني من فائض على المعاش المبكر مقابل تعويضات مالية، أدرجنا التقاعد المبكر في معيار الاقدمية لأنه يشمل العمال القريبين من التقاعد حيث شجعت فرتيال على خروج 53 عامل و مثلوا 73 تقاعد من 87 حركة الخروج في سنة 2004، من شأن التقاعد المسبق أن يفتح المجال للتوظيف الجديد لأن رفع الأجر يشجع على الخروج مثلما حدث في السنة 53 عندما أضيف لهم 30% إلى الأجر أي أن العامل يكون أمام اختيارين إما البقاء أو المغادرة كما جاء في النظرية الكينزية.

- المهارات أو مستوى الإنتاجية و الأداء :

تميل المؤسسة عادة إلى الاحتفاظ بعمال المهارات العالية في أداء العمل و هو ما ينتج عنه رفع الروح المعنوية للمحتفظ بهم لأنهم أفضل العناصر حسب المعلومات المرتدة، لكن من الصعب تحديد الأداء لأنه يسند إلى الرؤساء المباشرين و المشرفين.

يبدوا أن المعايير بدورها منها العام و هو ما ذكر أعلاه لأن معظم المؤسسات التي تطبق مبدأ الاستغناء عن العمالة تطبق معايير أهمها الأقدمية و التقاعد المسبق والمهارات سواء كانت فردية أو تعليمية و مهنية و هو ما سبق توضيحه في جدول - - إعادة التوزيع، مع العلم أن نظريات و مداخل لا تفسر الخروج أو نسبة من التعطل أنها بالة كما سيأتي في التفسير الاقتصادي.

2 - **المدخل الاقتصادي :**

بدأ اهتمام الأدبيات الاقتصادية، بحوث أو مقالات بالهجرة في مقاربات إحصائية من خلال تدفق الهجرة أو ما يسمى (بالحراك الجغرافي) و هو ما بين لنا في نفس الوقت

---

[1] أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 237.

الحراك القطاعي للأفراد النشيطين من القطاع أ إلى القطاع ب [1] و بسبب إشباع القطاع ب (القطاع الصناعي) حاجاته من اليد العاملة من الممكن أن يثير البالة بالتدفق الذي يشير إلى الدخول و الخروج.

أ- مدخل زيادة الثروة و قانون العرض و الطلب : - آدم سميث -

تناول آدم سميث التشغيل و البالة في نظريته زيادة الثروة و قانون العرض والطلب و حدد البالة في عوامل السوق و قانون العرض و الطلب عندما قال : - أن تزايد الثروة يؤدي إلى تزايد رفاهية السكان و بالتالي تزايدهم يقود إلى زيادة عرض قوة العمل-، الأمر الذي يسمح بانخفاض أجور العمال و في حالة انخفاض الأجور يتقلص التكاثر السكاني و هذا بدوره يقود لقلة اليد العاملة ثم زيادة الأجور مؤكدا أن الطلب على العمال شأنه شأن الطلب على السلع ممّا جعل – سميث – يعتقد في إمكانية تحقيق العمالة الكاملة عن طريق تراكم رأس المال [2].

إذا كانت البطالة تخضع لخصائص السوق و العرض و الطلب فإن الأفراد يصبحون في تنقل مستمر مثلهم مثل السلع، في حالة انتعاش الاقتصاد تكون المؤسسة بحاجة إلى عمال فيرتفع عليهم الطلب لأن المؤسسة تكون لها قدرة على استيعاب العمال و بعد فترة يتزايد الإنتاج فتتراكم السلع و يتناقص الربح فتعجز المؤسسة عن دفع الحد الأدنى من الأجور ممّا يضطرنا إلى تقليص عدد العمال و هو ما يؤدي إلى البالة، يلتقي رح –سميث- مع النيوكلاسيك في عوامل العرض و الطلب مثل معدل الارتفاع للبطالة الطبيعي، والنظرية التكنولوجية و عامل الأجور مع النظرية الكينزية. كما تلتقي مع نظرية تراكم رأس الرأسمالي و قوة العمل في إنتاج قوة العمل للبطالة بنمو تراكم رأس المال عند ماركس وبزيادة العمال و تراكم رأس المال عند سميث مع التأكيد أن كل دورة تنتج بطالة رغم أن بدائل الاستغناء عن العمالة ترى ضرورة الاحتفاظ بنفس العمالة فترة الركود أو الرخاء، لكن مع ذلك معظم المفكرين يؤكدون على الدورة الاقتصادية كما سيأتي.

[1] J. P. de Gaudemar, ibid, p 98.

[2] نقلا عن، محمد خروف، بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، - الإشكاليات النظرية و الواقع -، مجتمع المدينة نموذجا، دار البعث، قسنطينة، 1998، ص ص 162، 163.

ب- نظرية البطالة و التشغيل الكامل : - J. M. Keynes -

تمثل البطالة محور نظرية –كينز- [*] التي ربها بالطلب الكلي الفعّال الذي يحدد حجم العرض الكلي، و هذا يتحقق عند مستويات مختلفة لا تخلق شرط التوازن بين العرض الكلي و الطلب الكلي.

تستخدم القوة العاملة استخداما ناقصا في حالة اللب الكلي الفعّال ممّا يؤدي إلى ارتفاع البطالة.

فسّر –كينز- البالة بمعادلة عناصرها التعريفية، الدخل القومي و الادخار والاستهلاك و الاستثمار [1] كما بين متى تحدث لبالة، تحدث في حالة افتراض زيادة حجم الادخار على الاستثمار نظرا للعلاقة الارتباطية Fonctionnel بينها و بين العناصر فإن اللب الكلي الفعّال يقل عن العرض الكلي و هنا نجد المخزون السلعي في قاع الأعمال يتزايد عن مستواه الطبيعي، فتنخفض الأسعار و يقل الربح و تزيد الطاقة العالة ممّا يؤدي عضويا إلى بطالة.

تكون البالة إرادية (مغادرة إرادية) نتيجة رفض العامل قبول تراجع أجره الحقيقي و بالة غير إرادية (مغادرة إجبارية) في حال ارتفاع سعر الاستهلاك مقارنة بالأجور [1] فتكون العلاقة عكسية بين الأجر و العمل.

تنتج البطالة في افتراض نظرية العمل الجديدة بوجود اختيارين أمام العمل، البقاء بالمؤسسة و القبول بتراجع الأجر الحقيقي أو مغادرة المؤسسة.

---

[*] تعرض كينز إلى نظرية البطالة و التشغيل الكامل في كتابه – النظرية العامة في التوظيف و سعر الفائدة – في عام 1936 و قد أحدث نظريته ثورة في علم الاقتصاد السياسي، أطلق عليها البعض نظرية الكساد، تم إحياء النظرية على الخصوص في الستينات.

[1] زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي -، مرجع سبق ذكره، ص 330.

[1] A. p. Thurbuvall, "La pertinence keynessienne de l'emploi", problèmes économiques, sélection de texte Français et étrangers, la documentation française, n° 1, 762, 1982, p 7.

يصبح المتغير الموجه لوثيرة البطالة عند –كينز- الأجر، عندما انطلق من معتقد أن البطالة مرتفعة بسبب ارتفاع الأجر الحقيقي لأن هذا الأخير هو الذي يحدد مستوى الشغل لذلك ترفق مسألة رفع الشغل، لتخفيض البطالة، بتراجع الأجر الحقيقي ، تنطبق المقولة بعد الإصلاحات على العمل بعقود مؤقتة، زيادة معدل الشغل بتخفيض الأجر في حين ترى مداخل تقليل العمالة أن التخفيض يرفع من الأجر و هو ما تعرضنا إليه في الفصل الثالث.

بالرغم من أن النظرية قد انتشرت في الستينات كما سبق و نادت بضرورة تدخل الدولة إلا أنها وضحت لنا متغيرات حدوث البطالة بمعادلتها الاقتصادية و نتائجها الاجتماعية (البطالة) التي يرى فيها بعض المداخل أنها (البطالة) طبيعية.

ج- مدخل معدل ارتفاع البطالة الطبيعي :

انتشر هذا التيار فترة السبعينات و الثمانينات من القرن 20 لتفسير البطالة في المجتمعات الرأسمالية و هو امتداد للفكر النيوكلاسيكي.

يميل أصحاب المدخل إلى ارتفاع معدل البطالة الطبيعي بعوامل يرونها موضوعية و من المؤشرات المعتمد عليها في توضيح البطالة الطبيعي المستوى الاقتصادي الذي يعكس التوظيف الكامل أو البطالة و لا بد مراعاة خصوصيات المرحلة الحالية، من الطبيعي أن يكون معدل البطالة حاليا أعلى من الخمسينات و الستينات و السبعينات، فإذا كانت نسبة البطالة بالولايات المتحدة الأمريكية أقل من 4% تعكس التوظيف الكامل في الفترة السابقة فإن 6.4 % نسبة البطالة الفعلي في نهاية الثمانينات و التسعينات يعكس أيضا التوظيف الكامل و توازن سوق العمل و هذه النسب لا تعكس أزمة بل هي انعكاس بميكانيزمات و خصوصيات المرحلة.

تنطبق نفس الملاحظة على الدول الصناعية الأخرى إذ تحدد توازن سوق العمل بمعدل بطالة فعلي تراوح ما بين 7% - 12% في فرنسا و انجلترا و ألمانيا [1].

في حالة مقارنة النسب أعلاه بالجزائر يمكن اعتبار نسب البطالة الفعلي غير طبيعي لأنه تجاوز 12% إذ قدر سنة ب ليتراجع إلى 10% سنة 2009 و هنا فإن المعدل الطبيعي.

---

(1) زكي رمزي، الاقتصاد السياسي، مرجع سبق ذكره، ص 419.

ارجع المدخل ارتفاع معدل البطالة الطبيعي إلى عوامل منها :

- تغير هيكل قوة العمل
- تزايد البطالة الاحتكاكية
- تأثير سياسة الرفاه الاجتماعي
- تأثير النقابات و جمود الأجور

تعتبر العوامل تفسيرا لأزمة البطالة في المجتماعات الرأسمالية و التي شملت نوعين من البطالة، بطالة احتكاكية و بطالة هيكلية.

بطالة هيكلية، انتشرت بالولايات المتحدة الأمريكية خلال الثمانينات نتيجة تقادم المهن في بعض صناعة السيارات و الصلب و الصناعات النفطية فتدهورت وضعية العمال و تزايدت البطالة الاحتكاكية في الفترة التي ازدهرت فيها الصناعات الالكترونية و أجهزة التحكم من آلات ذكية و الاتصال و هذا يعني اللب المتزايد على العمال المختصين في الصناعات الأخيرة و قلة الطلب على العمال في الأولى، يتطلب إعادة إدماج عمالها إعادة تأهيل أو التنقل نحو الجنوب للعمل في الصناعات النفطية، ينطبق هذا النوع من التنقل على حركة الخروج أي المغادرة في حين تنطبق إ. التأهيل على بدائل الاستغناء عن العمالة بسبب تقادم المهن و هو ما رأيناه في تور الحراك النوعي من الفصل الثاني، لكن لا تظن أن البطالة الاحتكاكية هي العامل الوحيد الذي يعكس البطالة الفعلية للثمانينات و التسعينات وبداية القرن 21، لأن استحداث التكنولوجيا و التطور الاقتصادي خاص بالدول الرأسمالية المتقدمة و تفسيرها بالدول المتحوّلة و الجزائر يختلف كما جاء في خلفية الإصلاحات من الفصل الثاني.

- البطالة الهيكلية،

ارتفعت نسبة البطالة عند المدخل لتغيير الهيكل الديمغرافي لقوة العمل ابتداء من الثمانينات نتيجة زيادة مشاركة السباب و المهاجرين، - كلما زادت نسبة مشاركتهم كلما ارتفع معدل البطالة الطبيعي لأن نسبة البالة بينهم أعلى من الفئات الأخرى نظرا لكثرة تنقلهم من

مهنة إلى أخرى و كثرة تغيير أماكن إقامتهم و أحيانا بسبب عودة الكثير منهم للتعليم والتدريب .[1]

إن البطالة الهيكلية الناتجة عن تغير الهيكل الديمغرافي لقوة العمل تميزت بها مجتماعات الهيكل العمري الصغير السن (الشباب) منها الجزائر لذلك ارتفعت البطالة إلى 30% سنة 1999، أمّا الهجرة فإنها مثلث الحركة العكسية نحو دول العالم الثالث بعودة المهاجرين إذ ينتقل 35 م نحو سوق العمل سنويا صعبت من إدماج الشباب خاصة بعد عودة المهاجرين الذي شكل ضغطا على سوق العمل وحدة البطالة في الوطن العربي الذي قبل عدد العائدين به إلى 50% من العمالة المهاجرة في أوربا و الدول الصناعية [2] إضافة إلى البطالة الدورية و الإجبارية و هو ما أهله المدخل و أكدت عليه النظرية الكينزية بالإضافة إلى حركة الشركات الأم نحو الأقطار المتحوّلة و دول العالم الثالث.

المهم عند مدخل معدل ارتفاع البطالة الطبيعي ضرورة و جود حد أدنى من البطالة لا بد من قبوله و لا يمكن تقليل مستوى البطالة عن معدلها الطبيعي.

د- المدخل التكنولوجي للبطالة :

انطلق أصحابها من إشكالية أن كل دورة تكنولوجية ينتج عنها بطالة بسبب الابتكارات و الاختبارات لأن التغيرات تدفع صناعات إلى الازدهار و أخرى إلى الانهيار ممّا يحدث تغيرات هيكلية، نجد التقاء بين المدخل التكنولوجي و المداخل السابقة منها مدخل معدل ارتفاع البطالة الطبيعي، ما أضافته هو دوران العمل الخاص باختفاء مهن ناتج عن عدم توافق خبرات و مؤهلات العاملين مع فرص العمل الجديدة، يتطلب إعادة إدماجهم إعادة تأهيل لذلك عليهم الانتظار لأن الثورة التكنولوجية ستخلق لهم مناصب عمل جديدة تسمح بإعادة إدماجهم، مع العلم أن هناك من يرى أن ما الفته التكنولوجيا فاق فرص التوظيف والمهن المبتكرة لأن حركية الشغل في التسعينات لم تتجاوز 1.1% بالدول الأوربية مقابل نمو متوسط الناتج الحقيقي ب 2.7% في حين يرى المدافعون عن النظرية أن كل مخترعات جديدة تنهي حالة

---

[1] زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي -، مرجع سابق، ص 420

[2] فريد النجار، مرجع سبق ذكره، ص 28.

الكساد عندما أكد جيرهارد على تنشيط التكنولوجيا لحركية العمل من أجل تدعيم مقولة – ستوفر التكنولوجيا فرصا كافية للعمال الذين فقدوا وظائفهم - [1] حتى و إن كانت لنظرية ربطت البطالة بالدورة الاقتصادية (فترة انتعاش و فترة كساد) و بعد الكساد يعيد الاقتصاد توازنه، فإننا أما مقاربتين متناقضتين إلى حد ما، مقاربة أن التطور التكنولوجي ينتج عنه ارتفاع البطالة و مقاربة أن التطور التكنولوجي يزيد من حجم الشغل [2].

يرى أصحاب المقاربة الأولى، تخوف العامل منذ القدم من الآلة بسبب تدمير التكنولوجيا، يدافع النيوكلاسيك في المقاربة الثانية عن فرضية زيادة التطور التكنولوجي من حجم العمل إذ يثير استحداث التكنولوجيا و يمكن القول إذن أن التكنولوجيا و الأتمتة – لا تفترس بالطبيعة العمل - [3] و تشجع التكنولوجيا على دوران العمل و العمال لأن الفرضية التي انطلق منها –شومتر- و –جرهارد- أن كل دورة اقتصادية تنتج تغيرات هيكلية، تبدأ الدورة بالانتعاش فتنشط حركية العمل و تسود بعدها حالة الكساد إلى أن يستعيد الاقتصاد توازنه و هو ما يقابل الخلل و اللا توازن عند –ت. برسونز-.

حدثت الدورة في التسعينات بالولايات المتحدة الأمريكية إذ ارتفعت البطالة فترة الركود 8.8% عند الذكور و 8.3% عند الإناث لينخفض المعدل فترة الانتعاش إلى 3.9% و 4.3% عند الإناث بفارق 4.1% بين الفترتين و ما ارتفاع البطالة تاريخيا عند المدافعين عن المقولة الا بسبب نقص إنتاج الطلب و الخدمات الناتج عن تحول القدرة الشرائية الممتدة جذورها إلى 1974 لأن التطور التكنولوجي لا يمكن أن يخلق 1.7 مليون عاطل في مدة 7 سنوات و 2.5 مليون عاطل سنة 1981 بانجلترا [4] و هناك اعتماد في ارتفاع البطالة بسبب ارتفاع الأجر و افترضت نظرية العمل الجديدة وجود اختيارين أمام العامل البقاء في المؤسسة و قبول بتراجع الأجر الحقيقي أو مغادرة المؤسسة مثلما وضحنا في النظرية الكينزية.

إذا أخذنا بالنظرية التكنولوجية، فإن المجتمعات الرأسمالية دخلت مرحلة تكنولوجية و صناعة جديدة بتعاظم العولمة و المخترعات ممّا يوحي نظريا بزيادة معدل الشغل

---

(1) زكي رمزي، الاقتصاد السياسي، مرجع سابق، ص 455.
(2) Michel Decoster et autres, ibid, p p 86, 87
(3) ibid, p 89.
(4) A. P. Thurbavall, ibid, p 8.

و ارتفاع وثيرة التنقل لكن الواقع عكس اختلال التوازن لأن ما استحدثته التكنولوجيا من مهن يحمل سمات خاصة و هيكلة محدودة كما بيّن –ج ريفكين- في نهاية العمل.

تفر الآليات في المجتمعات غير الصناعية بركود القطاعات و عدم التكيف مع الآليات الجديدة لسوق العمل و اقتصاد السوق و الضغوطات الممارسة عليها ممّا أثر على هيكلة عنصر العمل.

تعددت المداخل الاقتصادية ما بين الاتجاه التشاؤمي و الاتجاه التفاؤلي و مع ذلك يوجد اتفاقين بين المداخل على أن التطور التكنولوجي ينتج بطالة البعض اعتبرها مؤقتة والبعض الآخر فسرها بتغير هيكل العمل و تحكم العرض و الطلب في سوق العمل على الرغم من أن المداخل خضعت بالدراسة الدول الرأسمالية فإنها كشفت لنا عن تأثير التكنولوجيا و تور الاقتصاد على الشغل و بينت لنا العوامل و الآليات المؤدية إلى البالة لأن الإصلاحات الأخيرة حتى و أن اختلفت ميكانيزماتها فقد اشتركت في ما عكسته من أزمة الشغل و ارتفاع معدل البالة الناتج عن التسريح الجماعي للعمال الذي يأخذ في دراستنا شكل من أشكال الحراك و هو الدوران الخارجي للعمال أي مغادرة المؤسسة أو حركة الخروج.

ثانيا : الإصلاحات و دوران العمال الخارجي

لم تعد البطالة من المشكلات البنيوية الملازمة للنظام الرأسمالي في كل مرحلة من مراحل تطورها و ترتبط البطالة بالإصلاحات الهيكلية للمؤسسات و تعود خلفياتها التاريخية إلى التصنيع و البعض أسندها إلى التطور التكنولوجي، مثلما اختلفت المداخل في تحديد عوامل ارتفاع البطالة فقد اختلفت تفسيراتها بعد الإصلاحات الهيكلية التي تميزت بخاصية موجة لتسريح الجماعي للعمال في الدول بأنظمتها المختلفة و نظرا لما يمثله التسريح الجماعي للعمال من خلخلة في البنية السوسيومهنية للطبقة العمالية و ما له من انعكاسات على خصائص عملية الحراك منها آليات جديدة للمغادرة التي تسببت في إنتاج جيش صناعي احتياطي لأن الظاهرة (البالة) لم تعد مرتبة بدول العالم الثالث بل تحوّلت إلى مؤشرات عامة تميزت بها الدول ذات الأنظمة المختلفة لذلك أردنا في هذا الفصل توضيح خصائص وانعكاسات التسريح الجماعي للعمال بالدول الرأسمالية و الدول المتحوّلة ثم الجزائر وفرتيال المؤسسة مجال الدراسة، انطلاقا من فرضية ميل معظم المؤسسات إلى إستراتيجية تخفيض العمالة، علاوة على ما ذكرناه في تكور الحراك الكمي سنركز في هذا الفصل على إحصائيات البطالة.

1 - في الدول الرأسمالية :

تنج عن ميكانيزمات التيار النيوليبيرالي خوصصة المؤسسات لعمومية الذي تسبب متسببا في موجة من التسريح مست صناعة الفولاذ و الصناعات الميكانيك بإنجلترا ترتب عنها ارتفاع البطالة من 1.3% [1]، في مدة 5 سنوات من 1979-1984، بزيادة تساوي 7% لأن إصلاحات الحكومة الإنجليزية كانت تهدف في تلك الفترة إلى تقليص المساهمات الشعبية عن طريق بيع المؤسسات العمومية.

و خصّ التسريح بفرنسا في البداية، عمال صناعة النسيج و صناعة الصلب وصناعة السيارات و الصناعات الآلية و الكيمياء، إذ تراوحت نسبة التخفيض ما بين 8-10%

---

(1) ضياء سعيد الموسوي، - الخوصصة و التصحيحات الهيكلية، آراء و اتجاهات -، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 48.

[1] تحت تبريرات عديدة سواء إ. هيكلة أو إنصار مؤسسات أخرى من أجل إحداث التوازن داخل المؤسسات و رفع الإنتاج دون مراعاة المخاطر الاجتماعية.

تضررت حتى المؤسسات الصغرى حيث استغنت مؤسسة معالجة الفخار عن 64% من عمالها أي تسريح 140 من 360 عامل في 1983 ثم ارتفع العدد إلى 22 عمل في سنة 1995 و بدل من توظيف المخزون البشري، لجأت المؤسسة في نفس السنة (1995) إلى توظيف خارجي وثل إلى 18% عندما أصبح 2/1 إنتاجها موجه إلى الأسواق العالمية و قد مسّ على الخصوص عمال الصيانة ب 12% لتعويضهم بالآلات، يبدو أن عمال الصيانة معرضين أكثر للتسريح و هو ما انتشر في فرتيال في الفترة من 1997-2001 بسبب تعويضهم بالآلات أو تقليل عدد المشاركين في نفس المنصب.

أمّا بقية العمال المحتفظ بهم فقد أعيد ترتيبهم و هو ما نشط دوران العمل الداخلي بهيكلة فرق من العمال من أجل تحسين و تطوير تعدد المهام لذلك كثفت المؤسسة من برنامج التكوين حتى بتكيف العمال مع التكنولوجيا الجديدة بما فيها الصيانة و قد استفاد في هذا المجال 160 عامل من مشروع تطوير المؤسسة و منه القول أن حركية العمل و العمال في المؤسسة فرضتها آليات اقتصاد السوق.

اختلفت نسبة البطالة بين الدول الرأسمالية الصناعية لاختلاف سياسة و إجراءات التسريح كما هو مبين على الجدول.

---

[1] R. Sansaulieu, id, p 338.

جدول رقم - 23-، تطور البالة بالدول الرأسمالية (1988-1997)

البلدان	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	متوسط 87-97
البلدان الصناعية	06.30	06.20	06.90	07.80	07.80	08.20	08.10	07.10	07.80	07.60	06.90
البلدان الرئيسية	05.30	05.80	05.70	06.50	07.20	07.30	07.20	06.90	07.00	06.90	06.60
و. م. أ.	05.50	05.30	05.60	06.90	07.50	06.90	06.10	05.60	05.80	05.90	07.40
اليابان	02.50	02.30	02.10	03.10	02.30	02.50	02.90	03.10	03.30	03.20	03.40
فرنسا	10.00	09.40	08.90	09.40	10.30	11.20	13.40	11.60	11.70	11.20	08.30
إيطاليا	13.00	12.00	11.00	10.90	10.70	10.20	11.30	13.00	11.50	10.80	08.80
المملكة المتحدة	08.00	06.30	05.80	08.00	09.70	10.30	09.30	08.30	07.90	07.70	08.40
كندا	07.80	07.50	08.10	10.40	11.30	11.30	10.40	09.50	09.60	09.20	09.40
بلدان أخرى صناعية	09.50	08.50	08.30	09.00	10.30	13.30	12.70	11.90	11.40	11.00	08.50
الأتحاد الأوربي	09.80	08.80	08.20	08.70	09.90	11.90	11.60	11.20	11.20	10.80	08.40

المصدر، صندوق النقد الدولي، - آفاق الاقتصاد العالمي-، ماي 1997، ص 147.

رغم أن نسب البطالة في الدول الرأسمالية الصناعية هي أقل نسب مقارنة بالدول الأخرى مع ذلك برز فيها مشكل البطالة ممّا يؤكد أن البقة العاملة كانت و ما زالت من ضحايا العولمة لأن معدل البطالة في ارتفاع إذا قارناه بالستينات (سنوات الازدهار الاجتماعي) و السبعينات إذ تضاعف معدل البطالة من 3% في الستينات إلى 6.9% ما بين 87-97 مع العلم أن المتوسط يختلف بين الدول الصناعية كما ذكرنا في البداية إذ ترتفع بالدول الصناعية الأخرى و هي دول الجنوب مثل اسبانيا 21.2% أعلى نسبة و 9.2% الأقل نسبة و تقل نسبيا بدول الغرب و اليابان و الو. م. أ.

يمكن تسجيل اتساع عدد العمال المتعطلين خاصة إذا طالت فترة البطالة عن سنة، ممّا يعرضهم إلى التقادم المهن. بلغت تسبهم (المتعطلين أكثر من سنة) 47% في هولندا و 35% في اسبانيا و 36% في انجلترا و 30% في فرنسا [1].

أرجعت الدول الأوربية النسب إلى البطالة الدورية و البالة الاحتكاكية ممّا يدعم العوامل التي حددتها المداخل الاقتصادية النيوكلاسيكية و مداخل التغيرات النمطية و تقليل العمالة لإحياء الليبيرالية، بغض النظر عن أنواع البطالة الناتجة عن التسريح الجماعي للعمال فهي في تزايد ممّا تسبب في تعاظم المتعطلين عن الشغل منذ الثمانينات لم يتجاوز (8.5%) بانجلترا و لم يتجاوز (2.8%) في (1956-1956) قفز إلى 10.3% سنة 1993 و بنفس المعدل في إيطاليا و دول أخرى كم يبين الجدول، بسبب إحياء اللبيرالية و نهاية دولة الرعاية الاجتماعية كما جاء في خلفيات الإصلاحات من الفصل الثاني، حتى اليابان الذي يوجد به أقل معدل من البطالة 3% فإن نمو التوظيف لم يتجاوز 1% و مع ذلك فإن انعكاسات الإصلاحات على القوة المتعطلة اقل حدة من الدول الأخرى لأن المسرحين يستفيدون من إعانات و تعويضات البطالة و دعم أسعار التعليم و السكن ممّا يضمن حد أدنى من الدخل و المستوى المعيشي مع اتخاذ إجراءات تنسيقية للحفاظ على مناصب العمل و ذلك بالمتابعة من طرف وكالات التشغيل لإعادة تكوين العمال المسرحين و خلق مناصب شغل مؤقتة.

---

[1] زكي رمزي، مرجع سبق ذكره، ص 59.

2 - في الدول المتحوّلة :

كما ذكرنا خلفيات الإصلاحات و تطور الحراك الكمي، كان العامل يشعر في المجتمعات الاشتراكية بالأمان الوظيفي لأن الحكومات الشيوعية حريصة على تأمين العمل لكل الفئات النشطة، حتى أن القوة العاملة حسنت وضعيتها السوسيومهنية في الستينات لسيادة النموذج الستاليني بالاتحاد السوفياتي –سابقا- على سبيل المثال أين تكفلت الدولة بالتكوين والخدمات و الضمانات فاستفادت معظم الفئات من حراكا صاعدا ماديا و اجتماعيا. و لم تعرف مجتمعات الدول الاشتراكية بالتالي بطالة (تحقيق التشغيل الكامل) بسبب تقرير مبدأ العمل حق و واجب على كل مواطن قادر على العمل و من امتنع عنه لمدة تزيد عن 4 أشهر، يعتبر في نظر القانون ارتكب جريمة يعرض صاحبها للعقوبة [1].

نظرا للعوامل التي ذكرت في خلفيات الإصلاحات بالدول المتحوّلة في الفصل الثاني فقد انتقلت المنظومة الإشتراكية إلى آليات النظام اللبيرالي، أثر بصورة مباشرة على العمال بالانتقال من الأمان الوظيفي إلى تسريح جماعي للعمال، بلغ في روسيا 4م سنة 1998 ليقفز العدد إلى 7.5م في 1994 [2] و إلى معدل 30 في بلونيا [3] من سنة 1995 مسّت البالة في البداية العمال غير المهرة إذ بلغت نسبتهم 56% من مجموع المسرحين ثم إلى 32%، لتتعدى الموجة إلى الفئات الأخرى سواء في الإدارات الحكومية أو بقية الفئات في المؤسسة منها العمال المهرة و الفنيين 40% و هو ما زاد من الأعباء الاجتماعية النفسية على المسرحين، و في الوقت عبء على العمال المحتفظ بهم و زاد من تعطل قوة العمل والتدفق على سوق العمل الأمر الذي رفع من نسبة البطالة في أوساط الشباب ممّا تسبب في الفقر و البؤس لأن البطالة مؤشر للفقر، أصبح 100 مليون روسي يعيشون تحت خط الفقر 50% في

(1) أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 391.

(2) ميشيل تشوسودوفسكي، - عولمة الفقر -، ترجمة محمد مستجير، ط 2، لندن و نيوجيرزي، 1998، ص 270.

(3) Leila Abdeladim, ibid, p 240.

حالة فقر وزادت نسبة فقر الأسر في بلغاريا إلى 42% سنة 1991 و 71% في سنة 1993 [(1)].

يمكن القول أن مخاطر التسريح لا تكمن في البطالة و انكماش سوق العمل فحسب بل الانعكاسات الاجتماعية و النفسية بعد فقدانهم العمل، أثار احتجاجات العديد من العمال فاضطرت بعض الدول المتحوّلة منها روسيا إلى تعديل قانون علاقات العمل في 1991 من أجل الحد من التسريح أو التخفيف منه بالبحث عن بدائل عندما شجع المشرع الروسي الهجرة الخارجية حتى بلغت ما بين 1.5 مليون إلى 2 مليون روسي في بداية التسعينات لأن البطالة أبرز و أخطر واقع فرض على العمال مع اختلاف المعدلات بين الدول يعكسه الجدول - -.

جدول رقم - 24-، يعكس معدلات البطالة (1990-1993)

الدولة	1990	1991	1992	1993
ألبانيا	09.80	09.80	26.70	25.00
بلغاريا	11.80	11.50	15.60	16.40
كرواتيا	08.00	14.10	17.80	16.90
جمهورية التشيك	0.70	04.10	02.60	09.60
المجر	01.70	07.40	12.30	12.10
بولندا	06.10	11.80	13.60	15.70
رومانيا	06.30	03.10	08.20	10.10
سلوفاكيا	11.60	11.80	10.40	14.10
سلوفينيا	05.30	10.10	13.30	15.40
مقدونيا	17.10	24.50	26.80	29.60
يوغسلافيا	14.10	15.70	24.60	24.60

المصدر، زكي رمزي، مرجع سبق ذكره، ص 83

(1) ميشيل تشودوفسكي، مرجع سابق، ص 273.

و بما أن مؤشرات التسريح الجماعي للعمال عامة، فقد عمت دول العالم حيث قدر عدد العاطلين في دول عربية 35 مليون سنة 1993 [1].

تحوّلت البطالة إلى ظاهرة عالمية و لم تعد من خصائص مجتمعات العالم الثالث التي كانت تفتقد إلى سياسة اجتماعية تشغل بها الفئات النشطة.

3 - في الجزائر :

تهدف الإصلاحات في الجزائر كما سبق إلى الاستقلال الذاتي للمؤسسات بوضع هيكل قانوني جديد للمؤسسة العمومية بداية من 1988 و بعد التعديل في مارس 1995 لم تعد الدولة ملتزمة بالتوظيف و الخدمات.

بدأت المؤسسات في مرحلة الاستقلالية بإجراءات التسريح الجماعي للعمال نتيجة لحل مؤسسات، قدر عددها 815 مؤسسة من 1994 إلى 1998، نجد منها 54% مؤسسة صناعية أي ما يساوي 443 لذلك نحدد أكبر المتضررين في المؤسسات الاقتصادية عمال الصناعة، نجد التسريح أيضا بسبب لا مركزية المؤسسة في التوظيف حسب العرض والطلب و تقليص الحجم العمالي لتحقيق الربح بأقل التكاليف.

تعرضنا إلى جزء من التسريح الجماعي للعمال في تطور الحراك الكمي، قارنا بين تور عدد العمال و التوظيف فترة النظام الاشتراكي خاصة فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات و الاستقلالية. نركز في هذا الفصل على انعكاسات إصلاحات نهاية الثمانينات والتسعينات على العمال من خلال إجراءات التسريح الجماعي للعمال الذي نسبته بجدول.

[1] عبد المنعم نور، - مشكلة السكان و البطالة -، منشورات العالي، القاهرة، 1995، ص 57.

جدول -25-، تخفيض عدد العمال حسب كل قطاع

قطاع النشاط	مؤسسات اقتصادية	%	مؤسسات عمومية محلية	%	مؤسسات خاصة	%	المجموع	%
الفلاحة	2205	01.70	1234	01.50	6370	35.60	3819	01.50
البناء و الأشغال العمومية و السكن	76514	56.60	51557	61.70	195	18.80	128266	60.20
الخدمات	19345	13.20	24522	29.30	150	14.50	44617	17.30
الصناعة	30235	23.60	6310	07.50	232	31.10	36868	17.30
المجموع	128299	41.00	83623	100	1033	100	12970	100

المصدر، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 194

علاوة على الأرقام الموضحة بالجدول أضيف من التقرير المغادرة الإرادية 50700 و تقاعد 264000 و بطالة تقنية 100840 و قد سجل فائضا عالميا يسوي 198637 منهم 161215 استفادوا من تعويض البطالة و البقية توزعوا ما بين تقاعد مبكر وذهاب إرادي ممّا تسبب في إقصاء فاعلين اجتماعيين و لذلك أخذ دوران العمل الخارجي مؤشرات جديدة فبدل من الدوران الإرادي للتنقل من أجل تحسين الوضعية السوسيومهنية، تحوّل إلى تسريح جماعي بتقنيات عديدة و منه انخفض معدل الدوران التقليدي (Turnover) حتى في الدول الرأسمالية إلى 2% في 1995 بعدما كان مرتفعا كما سبق التوضيح في الفصل الثاني و أيضا

الجزائر مثلما جاء في دراسة ناجي سفير بمركبي رويبة و قسنطينة و الدراسة التي أجريت بمركب الحجار 1992 (سابقا).

يبدو أن علاقة التسريح بالبطالة علاقة قوية، بلغت دورته في التسعينات واستمرت إلى مطلع القرن الحالي و هو ما انعكس على فرتيال عندما بدأت في التسريح الجماعي سنة 1997.

4 - في فرتيال :

بدأت المؤسسة في إجراءات التسريح في ماي 1997 و استمرت إلى 2001. أسفرت عن تخصيص حوالي 850 من حوالي 2000 عامل بمعنى أن التسريح قدر ب 57.50% و بالتالي فالتسريح هو مؤشر للبطالة أخذ التسريح الجماعي للعمال أربع تقنيات، ذهاب طوعي، يتم تعويض عماله بسنة و نصف من الراتب الشهري و تقاعد مسبق، يعوّض المتعرضين له ب ستة أشهر و تكوين مؤسسات، تستفيد الفئات من أربعة أشهر إضافة إلى صندوق البطالة و كانت الإجراءات المطبقة تخدم مصلحة المؤسسة حسب الإدارة في حين اختلفت نظرية الفئات المحتفظ بها بين النظرية التفاؤلية 76 ب 24.51% و النظرة التشاؤمية ل 234 من الفئات ب 75.48% توزعت الإجابات على 5 احتمالات كما جاء في (س 28).

إيجابية، شملت 76 إجابة و هو ما يساوي 24.51% و المقصود بالنظرة الإيجابية أن التسريح له فائدة بالنسبة للمؤسسة و العمال، تحصلت المؤسسة من تبعية الدولة و أصبحت تتمتع بالاستقلالية ممّا فتح المجال للشراكة رغم ضبابية سياسة الشريك في الفترة الحالية لكن في المستقبل تدخل سوق المنافسة و تتغير إستراتيجية المكافآت، بدل من تقييم الأداء بالتنقيط و الانضباط، شارك العمال في الربح.

شملت النظرة الإيجابية فئة القدامى، يرون أنها سياسة لا بد منها و فئة الجدد أيدوا التسريح حتى تفتح فرص التوظيف للشباب.

- سلبية، تمثلت في 109 إجابة بما يعادل 35.16% المتشائمين و هؤلاء يقولون أنهم أصبحوا وتوتر و اضطراب في تلك الفترة خاصة الفئات الثلاثة إ. متوسطة و أ. تحكم و منفذين لأنهم عايشوا فترة التسريح منهم 23 كان ضمن القائمة و لأسباب عديدة في مقدمتها

الوساطة و التهديد خرجوا من قائمة التسريح، لذلك لا يريدون أن يتعرض أي عامل لنفس الموقف.

- حقرة و ظلم، 74 إجابة بحوالي 23.87% نتيجة المحسوبية لأن التسريح لم يكن عادلا إلى جانب من يرى عدم تخلص الإدارة من ذوي المهارات المحدودة بل غادرها بعض الكفاءات.

- فوضى و عشوائية، أجاب عنها 48 من الفئات السوسيومهنية و هو ما يقدر 15.48% و يقصدون بالفوضى و العشوائية عدم الالتزام بمعايير عقلانية أن وجدت و هم يرون أن التسريح الجماعي غير شرعي و ما الفائض إلاّ سياسة و تضرر منها البسيط وحتى أصحاب خبرة لأنهم لم يرضوا بالتسلط و تصفية حسابات فغادروا المؤسسة و البعض منهم في المناصب القيادية لم يتقبلوا فكرة التحوّل من رئيس إلى مرؤوس و ربط 03 من الفئات إجاباتهم التسريح بالجريمة لأن المتضرر منها أجراء غالبيتهم منفذين.\

انقسمت إجابات العمال المحتفظ بهم أيضا فيما يتعلق بقرار التسريح (س 29) ما بين عقلانية 106 أي 34.19% من العينة، عقلانية لأنها سياسة لابد منها رغم أن بعض المسؤولين يقولون أن الإصلاحات لم تكن مفروضة على المؤسسة، و عقلانية أيضا لأنها راعت بطاقة الرغبات و سمحت للمؤسسة بالتخلص من عمال غير منضبين شكلوا أعباء على المؤسسة و نجحت الإدارة في ضبط سلوك العمال المتبقين لأن كثرة التغيب و المردود الضعيف يعرضهم إلى الطرد.

و هناك 188 (60.44%) جمعوا بين العقلانية و الإنسانية لأن المؤسسة عندما استثنت الإطارات و التقنيين راعت المتزوجين، منحهم 20% و الأقدمية لمن لديهم أفال 20% و 06 فقط ب 1.93% قالوا أن قرار التسريح إنساني لان 3 منهم (0.96%) قالوا –ربك ستر- و أضفوا أن المسؤولين أخذوا بعين الاعتبار ظروفهم الاجتماعية و البقية 3 أيضا ربوا إجابتهم بمؤشرات الاحتفاظ و هو التنقيط التي ذكرت أعلاه (20% للمتزوجين و 20% للمتزوجين و لهم أولاد).

تمحورت إجابة أخرى تذكر عند 10 من المستجوبين (03.22%) حول –ربك ستر- و العلاقة الطيبة بالمسؤولين.

رغم تنوع النظرة و قرار التسريح، فإن القرارات بيد الرؤساء المباشرين لذلك البعض طبق معايير منطقية عقلانية و البعض الأخر حسب علاقته بالعمال و منه يمكن القول أن الإجراءات الفعلية تخضع لضوابط فردية ذاتية و منها الموضوعية العقلانية على المسؤول التقيد بها مثل الفئات المعرضة للتسريح في س 30.

ثالثا : إجراءات التخلص من الفائض العمالي

1 - الفئات أكثر عرضة للتسريح :

جدول رقم - 26-، يكشف عن الفئات أكثر عرضة للتسريح

الفئات	ت	%
منفذين	170	54.83
أ. تحكم	54	17.41
إطارات	31	10.00
كل الفئات	37	11.93
دون إجابة	13	04.19
لا أدري	05	01.61
المجموع	310	99.97

المصدر، بيانات ميدانية س 30

تبين في سياسة التسريح أن فئة المنفذين (العمال غير المهرة) هم أكثر الفئات عرضة للتسريح كما سبق إذ مست 56% في الاتحاد السوفياتي و أكدت عليه الدراسات والتحقيقات.

انطبق إجابة 170 من العينة عندما قالوا أن المنفذين هم أكثر عرضة للتسريح وهو قرار منطقي في حال أخذنا بقرار المؤسسة من جهة و مصلحتها من جهة ثانية سواء باستبقاء المؤهلات التعليمية و المهنية أو توظيف إطارات جديدة أو التنقيط، تقل حظوظ المنفذين في الاحتفاظ بالعمل، كلما زاد المستوى التعليمي كلما زادت فرص الاحتفاظ إذ منحت نقطة 60% إلى الإطارات و 40% إلى التقنيين.

يلي المنفذين أعوان ب 54 بما يساوي 17.41% نسبة تعرضهم أقل لأنهم يحملون شهادات مهنية، أمّا الإطارات المتوسطة فإنها شملت 31 ب 10% و هؤلاء رغم إعفائهم مع ذلك تواجدوا في قائمة المسرحين بذهاب إرادي أو تقاعد مسبق أو استقالة لأن الإدارة استثنت الإطارات من التسريح في الفترة من 1997-2001، أمّا بعد 2001 و حسب ما ورد في

تقارير حركة الدخول و الخروج التي تم التعرض إليها من 2003-2006، فقد مسّت آليات الخروج كل الفئات و هو ما ينطبق على إجابة 37 من العينة بمعدل 11.93% عندما قالوا تعرضت كل الفئات إلى التسريح بنسب متفاوتة بطبيعة الحال لأن الإطارات العليا و المسيّرة لم تكون معنية و مع ذلك غادر 2 إ. مسيّرة و 1 إ. عالي الثلاثي الأول من سنة 2006 لكن الآلية استقالة على اعتبار الإطارات موردا لا بد من الاحتفاظ به.

تنوعت الاحتمالات المتبقية بين 13 = 04.19% دون إجابة، 07 وظفوا سنة 2005 و قالوا –غير معنيين و لذلك لا نملك إجابة- و 06 كانوا خارج المؤسسة أثناء التسريح، 04 في عطلة مرضية (طويلة و متوسطة) و 02 في تكوين ببومرداس. قال 05 من الفئات السوسيومهنية بما يساوي 01.61% لا أدري، بمعنى يجهلون الواقع.

إذا قارنا بين إجابة العينة و الإجراءات الإدارية للتسريح، نجد تقاربا و التقاء حول الفئات أكثر عرضة للتسريح و هي فئة المنفذين إلى أن اختفت من خريطة الفئات السوسيومهنية، حتى عندما أعيد تشغيلهم في سنة 2005 كان بعدد محدود 13 من المنفذين ثم زاد عددهم في سنة 2006 إلى 19، لم يتجاوز 06.12% من مجتمع العمال الدائمين.

يبدوا توجه الاستثمار البشري إلى ذوي الشهادات أي نفعية الشهادة كما جاء عند –ت. برسونز- و دعم ما أكدت عليه مداخل المسار المهني و فرضية تحقيقات INSEE، تحمي الشهادة على الأقل الفرد من التسريح.

إذا كانت فئة المنفذين (العمال غير المهرة) أكثر عرضة للتسريح في العالم فإن الواقع عكس ثقافة علاقات العمل بالمؤسسة من خلال معايير التخلص من الفائض العمالي في السؤال 30.

2 - <u>معايير التخلص من الفائض العمالي :</u>

سبق طرح س 9 حول معايير الاحتفاظ، يختلف س 30 عن س 9، كون س 9 خاص بالعمال الدائمين المحتفظ بهم، أي لماذا احتفظت به المؤسسة ضمن فئته دون العمال الآخرين المسرحين و بالتالي حسب ما يراه أما السؤال 30 طرح على العمال بحكم معايشتهم موجة التسريح و حتى الموظفين الجدد لأن التسريح حتى و إن قلّ ما زالت حركة الخروج

بتقنيات التسريح من ذهاب إرادي و تقاعد مسبق... بمعنى رأيهم في المعايير التي طبقت على زملائهم فكانت الإجابة على النحو الآتي.

تقدم المستوى التعليمي – المهني و الأقدمية المعايير بنفس الإجابة، 75 و هو ما يساوي 24.19% تحكما في المعيارين 48.38% و هي معايير موضوعية بنسب، لأن الشهادة و الأقدمية لها أهميتها سواء الاحتفاظ بالعمل أو الترقية و منه يكمن القول أنه كلما زاد المستوى التعليمي و المهني كلما قلت مخاطر التسريح و هو ما تتبعناه في الجدول من س 9.

تبرز أهمية الأقدمية في المرحلة الوسطى من مراحل الحياة المهنية كما جاء في مدخل تنمية المسار الوظيفي لأن الجدد حسب مدخل تقليل العمالة أكثر عرضة للتسريح (آخر من يدخل أو من يخرج).

تبين في المؤسسة عند قراءة حركة الدخول و الخروج، خروج فئات تراوحت الأقدمية ما بين .

يوجد تقارب بين معايير س 9 و س 31 فيما يتعلق بالأقدمية و المستوى التعليمي و المهني ممّا يؤكد أنها هي الأخرى معايير عامة.

تأتي المحسوبية و الوساطة المعيار الثاني حسب الأهمية متمثلة في 68 إجابة بمعدل 21.93%، لم يعترف أي واحد بحقية المحسوبية الشخصية، لكن عدد كبير من العمال قالوا عمال كانوا ضمن قائمة المسرحين ثم استبعدوا بسبب المحسوبية و اعترف 11 من العمال الدائمين بدور الوساطة في استبقائهم ضمن قائمة العمال الدائمين بسبب تدخل المسؤولين أو توسط أحد أقاربهم.

تعكس النسبة أهمية المعيار في استبقاء عمال و خروج آخرين، يمكن أن يكونوا أكثر كفاءة و هو ما صرح به عدد من رؤساء الهيئات و رؤساء المصالح و الوحدات.

تمثل المعيار الرابع في تصفية الحسابات ب 45 إجابة = 14.51% من العينة، إذ كان المسؤول لا تربطه علاقات جيدة لأسباب شخصية أو مهنية، يقترح المجموعة التي لا يكون راضيا عنها بغض النظر عن الأقدمية و الكفاءات الفردية بحجة عدم الانضباط، تأتي أحيانا القرارات من الإدارة العليا لتصفية أسماء من المؤسسة.

و أجاب 32 ب 10.32% لا أدري ما هي المعايير المطبقة المهم أنني لم أكن ضمن القائمة و قد خضعت الإجابة أكثر فئة أ. تحكم من المستويين الخامس و السادس، في حين لم يجب 12 = 03.87% لأسباب خاصة بهم، أمّا أخرى تذكر، 03 إجابات = 0.96% من العينة، تركزت حول الفوضى و عدم الشفافية في تطبيق تقنيات التسريح.

نستطيع تصنيف المعايير إلى معايير موضوعية نسبيا و معايير ذاتية، جاءت الموضوعية في الأقدمية 75 = 14.19% و المستوى التعليمي و المهني، 75 = 24.19% و هو ما مثل 150 = 48.38% و هي نسبة قريبة من إجابة قرار التسريح في (س 29) وتلتقي نوعا ما مع إجابة السؤال 9.

الأقدمية = 70 (22.58%) من العينة

المستوى التعليمي و المهني = 64 (20.64%) من العينة

معايير ذاتية : محسوبية و وساطة 68 = 21.93%

تصفية حسابات 45 = 14.51%

تساوي المعايير الذاتية 113 من إجابات العينة أي 33.25%.

تقودنا المعايير إلى نفس الملاحظة و النتيجة التي توصلنا إليها من اختيار مؤشرات الاحتفاظ بالعمال و هي

تحكمت معايير موضوعية في التخلص من الفائض العمالي ب 48.38% من العينة و هي الأقدمية و المستوى التعليمي و معايير ذاتية ب 33.25% و هي المحسوبية والوساطة و تصفية الحسابات.

نظرا لتدخل المعايير و ذهنية المسؤول في تسيير عماله و وعيهم بندرة فرص العمل ما زال العمال متخوفين من فقدان عملهم و هو ما أجابنا عنه السؤال 31 من الاستمارة.

أجاب 177 (57.06%) من الفئات السوسيومهنية، نعم مقابل 130 بما يساوي 41.93% لا، زادت نسبة المتخوفين من فقدان العمل 57.06% بسبب استمرار سياسة التخفيض مثلما تتبعنا في حركة الدخول و الخروج من جهة و التدوير المستمر للفئات السوسيومهنية الذي يهدف إلى تخفيض الحجم لإحداث توازن بين المناصب و الحجم العمالي حسب نظام المناصب، مع ذلك 41.33% لا يبالي، 33 أي 25.38% من الذين أجابوا لا،

غير متخوفين لأنهم لا يوجد من يعوضهم، ينطبق على المشرفين و رؤساء المشرفين في وحدات الإنتاج بعد تقليص عدد الفرق و رؤساء الفرق و البقية 53 قريبين من سن التقاعد، عندما حاول الشريك دفعهم إلى الخروج رفضوا بسبب عدم الزيادة في الأجر، و 54 يشغلون مناصب ما بين مسيرين و رؤساء هيئات و نواب المدير العام لذلك هدفهم تحسين وضعيتهم، مع ذلك المخاوف حسب السؤال 40 مشتركة فترة الشريك إذ أكدت العينة دون استثناء 310 = 100% أن ما يثير مخاوفهم و قلقهم، ضبابية سياسة الشريك و تحكم الفريق الاسباني في إدارة المؤسسة و هو ما يدعم نتائج بعض الدراسات و مداخل تقليل العمالة.

3 - انعكاسات التسريح على الوضع الاجتماعي للعمال المحتفظ بهم :

اختلفت المداخل حول تخفيض الحجم العمالي، مدخل فعّلت التخصيص لما له من إيجابيات على العمال المحتفظ بهم، أردنا اختبارها بالأسئلة 32 و 33 و 34، علاوة على السؤال 31 الذي سبق تفسيره.

هناك مداخل ركزت على سلبيات التخفيض بتحمل عبء العمل و ما ينتج عنه من ضغوطات مهنية و نفسية و قلق و عدم رضا.

ربت مداخل تنمية المسار الوظيفي بين تقليل العمالة و انعكاسات سلبية وإيجابية.

إن الهدف من انعكاسات الوضع الاجتماعي علاوة على المخاوف، التوصل إلى ضبط إيجابيات و سلبيات التخفيض على العمال الدائمين.

أ- علاقة الفئات السوسيومهنية بالإدارة :

اختبرنا العنوان بثلاثة أسئلة 32، 33، 34، فيما يتعلق بالسؤال 32 جاءت الإجابة 217 نعم = 70% و لا 73 = 23.54% و أخرى تذكر 20 ب 06.45%.

جدول -28-، يشير إلى ثقافة الانتماء إلى المؤسسة

الفئات	ت	%
ارتفاع الروح المعنوية	91	41.93
استمرار الهوية المهنية	58	26.71
الحفاظ على المكانة الاجتماعية	45	20.73
أحسن من الآخرين	23	10.59
المجموع	217	99.96

الفئات	ت	%
عدم تغير الوضع	27	36.98
التهديد بالطرد	25	34.24
عدم الثقة بالإدارة	21	28.76
المجموع	73	99.98

الفئات	ت	%
نعم	217	70
لا	73	23.54
أخرى تذكر	20	06.45
المجموع	310	99.99

المصدر: بيانات ميدانية س 32

يشير الجدول إلى تعزز الشعور بالانتماء، 217 عبروا عن تعزز الشعور و هو ما يساوي 70% و نفي 73 بنسبة 23.54%، مثل الشعور الانتماء أعلى نسبة 70% نتيجة لعدة عوامل مرتبة على النحو الآتي :

- ارتفاع الروح المعنوية 91 ب 41.93% من الذين تعزز شعورهم بالانتماء و29.35% من العينة، أصبحت معنوياتهم عالية و بالتحمل مستعدين لتحمل أعباء العمل و مختلف الظروف المهنية و الاجتماعية.
- استمرار الهوية المهنية، 58 ب 26.71% و ما يعادل 12.78% من العينة يشعرون بتواجدهم و منحهم الانتماء الحياة لأن الاحتفاظ بالشغل هو أساس وبفقدانه (العمل) يفقدون مكانتهم.

- الحفاظ على المكانة الاجتماعية، 45 بما يساوي 20.79% و 14.51% من العينة المقصود بالمكانة الاجتماعية في هذا الصدد اعتماد المعاملات الاجتماعية على العمل بمؤسسة، معظم العمال يرضيهم عندما يقول الجيران و الأصدقاء، -فلان ما زال يعمل في فرتيال-.
- أحسن من الآخرين : 23 بما يقدر ب 10.59% أي 07.41% من العينة، يقصدون بأحسن من الآخرين أن المؤسسة فضلتهم على نظرائهم، البعض 11، يرون أنهم الأفضل كفاءة و انضباطا و 06 حسب التخصص و 04 قريبين من التقاعد و 02 ربطا الأحسن بفضل المؤسسة عليهم.

و بالنسبة ل 73 (23.54%) لم يتعزز الانتماء لأسباب توزعت كما يأتي :

- عدم تغير الوضع : 27 و هو ما يساوي 36.98% و 08.70% من العينة، هؤلاء غير راضين في الأصل لأنهم لم يعرفوا ترقية و تحسين وضعيتهم السوسيومهنية، لأنهم كانوا يأملون إنصاف المؤسسة لهم.
- التهديد بالطرد عند 25 بما يقدر ب 34.24% من المعنيين بعدم النتماء و08.06% من العينة، هؤلاء يشعرون بعدم الاستمرار في المؤسسة مدة طويلة، لأسباب سوسيومهنية.
- عدم الثقة بالإدارة : 21 ب 28.76% و 06.77% من لعينة، هؤلاء لا تربطهم علاقات جيدة بالإدارة لذلك يشعرون أنهم سيكونون في قائمة المسرحين في حالة توفرت الظروف و السبب الثاني كون الإدارة أجنبية.
- و عند فئة أخرى تذكر المقدر عددها 20 بمعدل 06.45% و هم غير معنيين بسبب التوظيف أقل من 5 سنوات، رغم أن معايير تقليل العمالة، حددت معيار الأقدمية حديثي لاتوظيف هم أكثر عرضة للتسريح.

يمكن القول إذن أن الاحتفاظ بالعمل له أهميته لامادية، الاجتماعية، المعنوية لذلك يعزز الشعور بالانتماء عند 217 بمعدل 70%، أكثر نم فئة عدم تعزز الشعور بالانتماء، 73 بما يساوي 23.53%.

نستطيع القول أن العلاقة بين الاحتفاظ بالعمل و الشعور بالانتماء قوية 70% ومنه صدق المؤشر، تعزز الشعور بالانتماء عند الفئات السوسيومهنية ب 70%

أ 1- تقرب الإدارة من عمالها كلما انخفض العدد :

ترى مداخل تقليل العمالة و تنمية المسار الوظيفي أن من إيجابيات تقليل العمالة، تقرب الإدارة أكثر من عمالها، أردنا اختبار ذلك من السؤال 33.

جدول رقم -28-، هل تقربت منك الإدارة بعد تخفيض العدد ؟

الفئات	ت	%
لا	198	60.87
نعم	101	32.58
دون إجابة	11	03.54
المجموع	310	99.99

الفئات	ت	%
التعرض إلى ضغوطات	93	46.96
إدارة متسلطة	64	32.32
مراعاة مصلحة المؤسسة فقط	41	20.70
المجموع	198	99.98

الفئات	ت	%
رفع الإنتاجية	61	60.39
نقص العدد	25	24.75
تغير علاقات العمل	15	14.85
تخوف الإدارة	00	00
المجموع	101	99.99

المصدر بيانات ميدانية س 33

تضمنت إجابة الجدول 198 و هو 63.87% -لا- أي عدم تقرب الإدارة وإجابة – نعم- 101 بما يعادل 32.58% و دون إجابة 11 و هو 03.54%.

يبدو أن أعلى نسبة هي عدم تقرب الإدارة 63.87% مقابل 32.58% تقرب، عكس ما جاء عند المداخل المذكورة سابقا.

توزعت فئة – على ثلاثة احتمالات هي :

- التعرض إلى ضغوطات : أجاب عنها 93 = 46.96% من الذين قالوا –لا- و 30% من العينة لأنهم شعروا أن كلما قلّ العدد كلما تحكمت الإدارة في العال نتيجة لارتباط التشغيل بالعرض و الطلب و نظام المناصب.

- إدارة متسلطة : أرجع 64 من الفئات السوسيومهنية بمعدل 32.32% من المعنيين و 20% من العينة عدم تعزز الشعور بالانتماء إلى الإدارة المتسلطة، لم تتغير علاقة الإدارة بهم لأن غالبية المسيرين أنفسهم حتى و إن تغيرت الإدارة العامة.

يرى 40 و هو ما يعادل 13.32% من مجموع العينة مراعاة فرتيال مصلحتها فقط دون محاولة تفهم العمال.

أمّا فيما يتعلق بفئة إجابة نعم، 101 ب 32.58%، توزعت إجابتهم على أربع احتمالات هي 60.39% من الذين عبروا عن تقرب الإدارة منهم بعد تخفيض العدد و19.67% من العينة ربط 01 من المستجوبين ب 19.67% السبب برفع الإنتاجية، كلما ارتفعت الإنتاجية كلما زاد المردود و الربح و يرى 25 من المستجوبين ب 08.06% نقص العدد يقرب الإدارة و المسؤولين منهم، بدل نم تعامل المسؤول مع عدد في نفس المنصب، يتعامل مع فرد واحد فقط أحيانا، و يقول 15 بما يساوي 14.85% و 04.83% من العينة أن التقرب سببه تغير علاقات العمل برفع الظلم نسبيا من جهة و انضباط العمال أكثر من قبل و أصبح –كل وحد يتحمل مسؤوليته-.

توزعت الإجابة على فئتين، فئة تشعر بتقرب الإدارة، بلغ عددها 101 ب 32.58% و فئة لم تشعر تساوي 198 ب 63.87% و لذلك هناك من يرى تغير الإدارة تجاه عمالها و البعض الآخر نفي ذلك.

نستطيع القول حسب الإجابة أن مؤشر تقرب الإدارة من العمال ضعيف نسبيا ما ثبت العكس 63.87% عدم تقرب لأن الواقع الاجتماعي لم يتغير بالنسبة لعلاقة الإدارة بالعمال عكس ما جاء في مداخل تقليل العمالة.

توصلنا إلى نتيجة المؤشر، لم تثبت صحة تقرب الإدارة من عمالها كلما نقص العدد لأن نسبة الذين عبروا عن تقرب الإدارة من عمالها لم تتجاوز 32.58% .

إذا كانت أغلبية العينة نفت تقرب الإدارة من عمالها من الممكن أن يدعم الاحتفاظ بالعمل المركز الاجتماعي.

أ 2- تدعيم الاحتفاظ بالعمل المركز الاجتماعي :

أكدت في الإجابة عن السؤال 33، 213 من مختلف الفئات السوسيومهنية بمعدل 69.70% تدعيم المركز الاجتماعي مقابل 67 من العينة ب 21.61% لم يدعم الاحتفاظ بالعمل مركزهم الاجتماعي و 30 أخرى تذكر أي 09.67% اجمعوا على استقرار المركز قبل و بعد إجراءات التسريح.

وجدنا عند من قالوا تدعم مركزهم الاجتماعي أن الهوية المهنية عند 103 = 48.35 من إجابة نعم و 33.22% من العينة، دعمت مركزهم الاجتماعي داخل أسرتهم باكتساب الاحترام و السلة الأدبية و الشعور في الحي بالاعتزاز خاصة أن العلاقات الاجتماعية ما زالت قائمة على المهنة. فسر 67 أي 31.45% نم فئة نم أكد تدعيم المركز الاجتماعي و 21.61% من العينة، أن البقاء سمح لهم بتحسين المكانة السوسيومهنية، ترقية 21 و البقية تحسن وضعهم الاجتماعي في المؤسسة، و اقترن تدعيم المركز الاجتماعي عند 43 باستمرارية حصولهم على الأجر و المكافآت و التعويضات للإنفاق على أسرهم، الأمر الذي ضمن لهم مكانتهم المادية و الأدبية و المعنوية.

ب- عبء العمل :

بينت مداخل تقليل العمالة أثناء دراسة الإنتاجية و الحركة و الوقت، تحديد الفائض أو العجز، بعد تحديد الزمن اللازم لأداء الحركة التايلورية التي يقوم بها العامل، يترجم الزمن إلى عدد العاملين و بالمقارنة بين العدد الإجمالي و الفعلي الذي يتحمل عبء العمل و تكون طريقة حساب عبء العمل بالطريقة النسبية $t = p/100 \times N$ (*)

وضحنا بالمثال حساب الفائض و سنبين به عبء العمل، انطلاقا من فرضية كلما زاد التسريح كلما زاد عبء العمل على العمال المستبقين.

عدد العمالة في قسم الإنتاج بالاسكندرية = 295 عامل، العمالة التي يمكن الاستغناء عنها بعد العملية الحسابية التي أشرنا إليها في حساب الفائض من حركة الدخول والخروج = 35 عملا لأن العدد الفعلي أي العمالة المباشرة = 260.

(*) t = مجموع الخروج , p = المجموع النظري للأماكن , n = مجموع العمال المستفيدين في فترة معينة

295 – 260 = 35، يتحمل المحتفظ بهم عبء 35 المسرحين، فيصبح عبء العمل 08.81% ≅ 9 % 295/260 x 100 = 08.81%.

تختلف نسبة العبء من قسم إلى قسم في نفس المصنع حيث كان قسم النسيج يشغل 10 من العمال و عندما استغنت المؤسسة عن 20% منهم، أصبح 8 يقومون بتغطية مجهود 10 لأن كمية العمل ثابتة و بما أن الظاهرة تدخل في آليات عولمة تسيير الموارد البشرية فقد مست كل المؤسسات التي طبقت تقنيات الاستغناء عن لعمالة، للتوضيح نذكر مؤسسة صغيرة.

يساوي عبء العمل في صناعة الفخار سنة 1983 نظريا 38.88% بعد تسريح 140 من مجموع 360، ليضل سنة 1995 إلى 61.11% بعد تخفيض العدد إلى 220 من العمال، يمكن أن يقل العبء لتعويض الجهد بالآلات.

إذا أردنا معرفة تحمل عبء العمل حسابيا من خلال حركة الدخول و الخروج لأننن نعتقد أنه كلما زادت حركة الدخول قلّ العبء و العكس صحيح.

تتبعنا عبء العمل بالمقارنة بين المسرحين و العدد العمالي المحتفظ بهم (الدائمين) ثم المقارنة بين السنوات المتوفرة على مستوى المؤسسة من 2003-2006 وبعدها عبء العمل بالنسبة للعينة من ناحية إمكانية تحمل العبء كما ورد في السؤال 35 أولا وتحديد أشكال العبء، اختبرنا ذلك بالعدد العمالي الذي يشارك كل عامل في تأدية نفس العمل أو في نفس مكان العمل من السؤال 36 و تبيان أنواع الضغوطات الممارسة حسب السؤال 37.

بدأت تقنيات التسريح الجماعي للعمال في ماي 1997 كما سبق الذكر و استمرت العملية بصورة مكثفة إلى غاية 2001 أين تم تسريح 1150 من مجموع حوالي 2000 عاملا و الاحتفاظ ب 850 من الفئات السوسيومهنية، فتحوّل عبء العمل الذي يقوم به 2000 عامل يتحمله 850 فيصبح تحمل العبء مساويا إلى 42.50% أي بدل مجهود أكثر من السابق نظريا.

أمّا عندما نقارن بين السنوات من 2003-2006، نأخذ الفارق بين السنوات في حال السالب يزيد عبء العمل و في حال الموجب يقل تحمل عبء العمل نظريا و حسابيا

وعليه فإن الفارق بين 2003-2004 = -38 2005-2006 = -26

2004-2005 = +119

جدول رقم -29-، خاص بعبء العمل حسب عدد تقليص المشاركة في نفس مكان العمل

الفئات	ت	%	العدد / العبء	نفس العدد		1 - 3		4 – 6		7 – 9		10 فما فوق		المجموع	
نعم	287	92.58	زيادة العبء	11	03.83	97	33.79	16	05.57	12	04.18	06	02.09	142	49.47
			نفس العبء	13	04.52	42	14.63	26	09.05	12	04.18	08	02.79	101	35.17
			نقص العبء	18	06.27	21	07.31	05	01.74	00	00	00	00	44	15.33
			المج	42	14.63	160	55.73	47	16.37	24	08.36	14	04.88	07	99.97
لا	23	07.41													
المجموع	310	99.99													

المصدر، بيانات ميدانية، س 35 و 36.

يوضح لنا الجدول، إمكانية تحمل عبء العمل، 287 بما يعادل 92.58% مقابل 23 ب 7.41% فقط أقل من 5 غير معنيين بتقليص العدد في نفس مكان لعمل، عكست لنا أسباب تحمل عبء ب 92.58% احتمات منها زيادة العبء 142 عند الفئات ب 19.47% و هي أعلى نسبة مع فئة من ترى نفس العبء 101 ب 35.17% أمام 44 نقص العبء بما يساوي 15.33%، مع ذلك فالعبء المعنوي و الضغوطات صرح بها 287، لذلك جمعنا الاحتمالات الثلاثة بالزيادة أو النقصان.

توزعت الإجابة على 3 احتمالات زيادة العب عند 142 من الفئات السوسيومهنية ب 49.47% و هي أعلى نسبة ثم 101 نفس العبء ب 35.17% معظمهم ينتمون إلى عمال الإنتاج، و المقصود بنفس العبء هنا المهني لكنهم أصبحوا يشعرون بعبء الضغوطات

الممارسة عليهم لدفع غير المرغوب فيهم إلى المغادرة و 44 (15.33%) من قالوا نقص العبء يصبح تحمل العبء بأشكاله المختلفة عند فئة زيادة العبء و نفس العبء يعني 243 = 78.38% .

لم تتحمل الفئات نفس العبء بسبب تباين انخفاض العدد المشارك للعامل لأن الاحتمالات موزعة على 5، 42 نفس العدد و هم عمال الإنتاج (14.37%)، تمركز أكبر عدد عند فئة التخفيض من 1 – 3 ب 160 و هو ما مثل 55.73% و النسبة قريب من إجمالي التخفيض الذي قدر ب 57.50% ممّا يؤكد أن معظم التخفيض يزيد عن الثلث، و بما إن التسريح لم يوزع نسب متساوية فإن أكبر عدد المسرحين مسّ، الإدارة و الصيانة و منه فالأعباء زادت 97 (33.79%) ما بين 1 – 3 عدد و نفس العبء عند 42 (14.63%) ونقص العبء عند 21 أي ب (07.31%)، ثم يقل عدد المشاركة تدريجيا ليتحوّل إلى 47 (16.37%) ما بين تخفيض بلغ من 4 – 6، تراوحت ما بين زيادة العبء 16 و هو ما يساوي 05.57% و 26 (09.05%) قالوا نفس العبء و نقص العبء عند 05 بمعدل 01.74% ، سجلنا 24 (08.36%) في فئة من قالوا أن العدد الذي كان يشاركهم في العمل ما بين 7 – 9، ما بين 12 (04.18%) زيادة العبء و 12 (04.18%) نفس العبء و 00 نقص العبء.

قدر عدد من قالوا 10 و فما فوق 14 (04.88%) موزعين على 06 (02.09%) زيادة عبء و 08 (02.79%) نفس العبء.

توصلنا من تحمل العبء إلى صدق المؤشر 78.38% كلما انخفض العدد كلما زاد تحمل عبء العمل مع التفاوت بين زيادة العبء المهني و النفسي عند 49.47% و نفس العبء المهني مع زيادة العبء النفسي عند 35.17% و 15.33% شعرت بنقص العبء و07.41% لم يشعر بتحمل أي عبء من العمل.

إضافة إلى تحمل العبء، حاولنا الكشف عن ما إذا كان العمال المحتفظ بهم تمارس عليهم ضغوطات مهنية، اجتماعية من خلال السؤال 37.

- الضغوطات المهنية و الاجتماعية :

قال 175 نعم بما يعادل 56.45% مقابل 135 بما يقارب 43.54% لم تمارس عليهم أي ضغوطات بعد 1997 و هي نفس النسبة تقريبا التي عبرت عن الرضا أي 132 من المستجوبين ب 42.58%.

قسمت الضغوطات إلى 71 (40.57%) مهنية أي ما يتعلق بالعمل عند إ. المسيرة و رؤساء الهيئات و نواب المدير العام و رؤساء المشرفين و 32 (18.28%) ضغوطات اجتماعية منها الخاص بتوتر العلاقة الرسمية بينهم و بين الرؤساء المباشرين وقد خصّ 09 من الإطارات المتوسطة و 13 أ. تحكم و أخرى 13 مرتبطة بتعدد المهام كما ذكرنا عند إ. المتوسطة و أ. التحكم في Process و Intervention و 06 أرجوا الضغوطات إلى ما يتطلبه المسؤولين خارج متطلبات العمل في حالة عدم الامتثال للأوامر أو عدم تلبية الطلبات يكون مهددا بالطرد و 37 (21.14%) ضغوطات نفسية تجعلهم في حالة توتر و قلق بسبب عدم الاطمئنان على مستقبلهم المهني و عدم الثقة في الإدارة و 35 (20%) قالوا لأسباب شخصية منهم 25 قالوا لأنهم لا ينتمون إلى نفس الجهة و نظرا لتعصب المسؤول إلى جهته يحاول إقصاء الآخرين و يقرب –جهته- حتى يشعر بالحماية والأمان و 10 لم يصرحوا بنوع الضغوطات.

تنوع عبء العمل بعد اختبار للمؤشرات الخاصة بالأسئلة 35 و 36 و 37 و المتمحورة حول عبء العمل و ممارسة الضغوطات فإن الإجابة تكون

- زيادة العبء 142 = 47.46% و 101 = 35.17% نفس العبء و 44 = 15.33% نقص العبء مقابل 23 = 07.41% لم يشعروا يتحمل أي نوع من عبء العمل و منه فإن العلاقة متوسطة نسبيا بين تخفيض العدد و تحمل زيادة عبء العمل.
- صدق مؤشر ضغوطات العمل 175 إجابة (40.57%) مقابل 135 (43.54%) و بالتالي فإن العلاقة بين التخفيض و ضغوطات العمل متوسطة نسبيا.

فماذا عن انعكاس المؤشرين و المؤشرات الأخرى المحددة في الفصول السابقة عن الرضا المهني الاجتماعي.

ج- الرضا عن الوضعية السوسيومهنية :

اختلفت المداخل و الدراسات حول علاقة تخفيض العدد و الإصلاحات التنظيمية و الهيكلية بالرضا، مداخل فعّلت الرضا بتقليل العمالة عند العمال المستبقين بالتركيز على الإيجابيات من خلال ما يحققه الفرد من نجاح مهني و تحسين الأجر. و مداخل أشارت إلى الآثار السلبية المترتبة عن الإصلاحات نتيجة خلق توتر و قلق وإضطراب لأسباب مهنية واجتماعية و نفسية تؤدي أحيانا إلى انخفاض في خط الإنتاج إلى 30% كما جاء في دراسة بمصانع مصرية [1]، وهو ما دفعنا إلى الكشف عن موقف الفئات السوسيومهنية من خل س 38، -هل أنت راض عن وضعيتك السوسيومنهية ؟-، تبعه (السؤال 38) نوع من التقييم لأهم المحطات التي ميزت مسارهم المهني الاجتماعي في (س 40).

لم ندرس لرضا تبعا للأطروحات السلوكية أو الدافعية أو الموقفية لأنه مؤشر فقط، فأردنا أن نختبره ميدانيا بإخراج المشاعر و الاتجاهات الايجابية أو السلبية ز ما يميزها أكثر بعد تقليص عدد العمال بالبحث عن العوامل فجاءت الإجابة في الجدول – 30 -.

[1] لمزيد من المعلومات، أنظر راوية حسن، مرجع سبق ذكره.

جدول رقم -30-، خاص بالرضا عن الوضعية السوسيومهنية

الفئات	ت	%
نعم	132	42.58
لا	170	54.83
أحيانا	08	02.58
المجموع	310	99.99

الفئات	ت	%
الأجر	52	39.39
الاحتفاظ بالعمل	52	39.39
تحسن الوضعية المهنية	23	17.42
البقاء بنفس المكان	05	03.78
المجموع	132	99.98

الفئات	ت	%
لم أنل حقي	81	47.64
الغموض	34	20.00
عمل متعب جدا	27	15.88
الأجر غير مناسب	21	12.35
التخوف من المستقبل	07	04.11
المجموع	170	99.98

المصدر بيانات ميدانية س 38

سجلنا من البيانات أعلاه 3 احتمالات، عدم الرضا 170 = 54.83% و رضا 132 = 42.58% و أحيانا بالرضا و أخرى عدم الرضا عند 08 = 02.58%.

غلب شعور عدم الرضا (54.83%) لدى الفئات السوسيومهنية لحضت في العوامل الآتية :

لم أنل حقي : 81 من مختلف الفئات = 47.64% من العينة، يقصدون عدم الإنصاف رغم استفادة 4/3 من الترقية.

و ربطها 34 ب 20% بالغموض و يقصدون بها عدم وضوح سياسة الإدارة تجاه عمالها و الفوضى أحيانا في التسيير و 27 ب 15.83% أرجعوا عدم الرضا إلى عمل متعب سواء لكثافة العمل أو الجهد الكبير أثناء العمل و 21 أي 12.35% بسبب الأجر و 07 ب 04.11% غير راضين لأنهم متخوفين من فقدان العمل –التخوف من المستقبل- تنوعت أسباب الرضا بدورها، بسبب الأجر 52 = 39.39% و 52 مستجوب راضين لأنهم احتفظوا بالعمل ضمن قائمة العمال الدائمين و هو المهم بالنسبة لديهم و 23 بمعدل 17.42% اقترن

الرضا عندهم بتحسين الوضعية مادية أو معنوية و أخرى تذكر بالنسبة 05 ب 03.78% بسبب العلاقة مع جماعة العمل و الرضا عن المهنة الممارسة.

و فيما يتعلق ب أحيانا هم 08 عبروا عن الرضا مرات و عدم الرضا مرات أخرى، لم يرتبط السبب بالعمل المتعب كما عبر عن ذلك 02 (25%) أو التخوف من فقدان العمل عند 08 (75%) فق بل هي الأسباب أيضا التي أشرنا إليها في حالتي الرضا و عدم الرضا و اختلف الرضا أحيانا بين الفئات السوسيومهنية كما توزعت على مراحل، فئة وظفت ما بين 76-84 بأقدمية 22-30 سنة، فئة وظفت بعد 1984 عملت بمجمع اسميدال سابقا بمتوسط 22 سنة أقدمية و فئة ثالثة حديثة العهد بالتوظيف، 13 لم تتجاوز أقدمية 2 سنة.

توصلنا من قراءة إجابة المبحوثين إلى تصنيف الإجابات باحتمالاتها الثلاثة إلى :

- وجود عوامل مهنية : مرتبطة بالمكانة الاجتماعية و تدعيم الوظيفة لتنمية المسار الآمن و الاستقرار.
- عوامل تنظيمية : مرتبطة بثقافة المؤسسة.
- عوامل ذاتية : حسب طبيعة الفرد، تعكس الرضا أو عدم الرضا نفسيا، اجتماعيا.
- عوامل اجتماعية : مرتبطة بعلاقات العمل.

يجيبنا السؤال 40 عن أهم المحطات التي ميّزت المسار السوسيومهني للفئات السوسيومهنية للوقوف عند أنواع الحراك و رأيهم (العمال) في واقع تنقلاتهم لكن من خلال أهم المحطات لأن أشكال المسار المهني و تنمية المسار المهني و كذلك وثيرة وسيرورة المسار المهني سبق عرضها في الفصل الرابع، لذلك فالسؤال الخاص بأهم المحطات التي ميّزت مسارك السوسيومهني هو رأي كل فرد فيما حققه أو ما اعترضه لأن المؤشرات والمعايير التي حدّدت في الفصل الرابع منها التي توصلنا إليها من أسئلة أخرى و من تقارير الإدارة.

جاءت إجابة الفئات السوسيومهنية في أربع، فئات 163 من مختلف الفئات والأقدمية متباعدة بمعدل 52.58% ، التوظيف بفرتيال أو مجمع اسميدال، التوظيف بمجمع

اسميدال خاص بالفئات التي وظفت قبل 1997 و بأقدمية مختلفة، أمّا بالنسبة لفرتيال نقصد بها الفئات حديثة التوظيف ما بين 2001-2006 أي بأقدمية ما بين 1 سنة إلى 5 سنوات.

يبدو من الإجابة أن أكثر من نصف العينة ربطت أهم محطة من محطات المسار السوسيومهني هو الحصول على عمل تباينت الأهمية إذ يعتقد 79 بما يساوي 48.46% من 163 و 25.48% من العينة أن الحصول على عمل يفتح لهم فرصة تحسين الوضعية السوسيومهنية بالحصول على أجر و ضمانات و خدمات منتظمة تسمح لهم الحصول على التقاعد، في حين فسر 52 = 30.90% من المعنيين و 16.77% من مجموع العينة أهمية الوظيفة بتحقيق طموحاتهم المهنية سواء بالترقية أو ما منحته المهنة من نفوذ بالحصول على منصب قيادي أو تنمية المعرفة المهنية بالممارسة.

تمثلت أهمية الوظيفة عند 19 بالرضا عن جماعة العمل بما يقارب 11.65% من إجابة أهمية الوظيفة و 06.12% من المجموع الكلي للعينة، في حين اقتصر عند 13 = 07.97% و 04.19% من مجموع المستجوبين، على الحصول على عمل دائم و هم حديثي التوظيف وعيا منهم بندرة الشغل.

51 = 16.45%، قالوا أن أهم محطة، ممارسة اختصاصهم بالميدان، أي تطبيق المعرفة الأكاديمية و المهنية في مجال العمل و هو ما يشبع رغباتهم المهنية و الشعور بالرضا المهني.

49 من الفئات السوسيومهنية بمعدل 15.80% أرجعوا أهم علاقات العمل ويخضعون بها العلاقات غير الرسمية لجماعة العمل، لأنهم كوّنوا زمالة و صداقة مع جماعة العمل بالورشة أو المكتب سمحت لهم بالتواصل.

47 بما يساوي 15.16% قالوا أن أهم محطة ميزت مسارهم المهني هي فترة انتماءهم إلى سونطراك و هم العمال بأقدمية تزيد عن 22 سنة، وفرت لهم الشركة كل ظروف العمل، معظمهم يتحسرون على تلك المرحلة.

توصلنا من خلال إجابات العينة إلى اختلاف التقييم بين العمال حيث مثل التوظيف أهم محطة عند 163 أي 52.58% ثم ممارسة التخصص الذي أجاب عنه 51 = 16.45%

علاقات العمل غير الرسمية الثالثة في الأهمية عند 49 ب 15.80% في حين أولى 47 = 15.16% اهتمامهم إلى أول مرحلة من مراحل حياتهم المهنية (فترة العمل بسونطراك).

خلاصة :

بعد التعرض إلى الإصلاحات و دوران العمال الخارجي في العالم (دول رأسمالية و دول متحوّلة) ثم الجزائر و فرتيال حاولنا الكشف عن الواقع الاجتماعي للعمال المحتفظ بهم من خلال مؤشرات إجراءات التخلص من الفائض العمالي و انعكاساتها على العمال المستبقين، لذلك سنوضح في خلاصة الفصل النتائج المتوصل إليها و التي تمثلت في:

- الفئات أكثر عرضة للتسريح : تبين أن المنفذين هم أكثر عرضة للتسريح من إجابة 54.83% علاوة على الفئات الأخرى من أعوان تحكم ب 17.41% و إطارات 10% خاصة الإطارات المتوسطة و كل الفئات 11.93%. تفاوتت النسبة حتى في إجابة المسؤولين لسببين سبب التنقيط 60% للمهندسين، 20% تقني سامي، 20% مخبري، سبب نظام المناصب و قرارات، يعتبر التخلص من المنفذين معيار عام بقته كل الدول.
- معايير التخلص من الفائض العمالي : يبدو من أنواع المعايير إمكانية تصنيفها إلى معايير ذاتية و معايير نوعية.

قدرت المعايير الموضوعية ب 48.38% موزعة على الأقدمية 24.19% وبنفس النسبة 24.19% المستوى التعليمي و المهني حددت المعايير الذاتية ب 32.25% متمثلة في محسوبية و وساطة 21.93% من العينة و تصفية حسابات 14.51% من العينة.

- انعكاسات التسريح على الوضع الاجتماعي للعمال المحتفظ بهم، تباينت ما بين الانعكاسات الايجابية و الانعكاسات السلبية و هو حده تحت نوع العلاقة منها مؤشرات ثبتت علاقتها القوية و مؤشرات علاقتها ضعيفة و أخرى لم يثبت صدقها.

من الانعكاسات الإيجابية تعزز الانتماء بعد البقاء في العمل عند 70% مقابل 23.54% لم يشعروا بذلك و تدعيم الاحتفاظ بالعمل المركز الاجتماعي حسب 68.70% و21.61% فقط لم يدعم الاحتفاظ بالعمل مركزهم الاجتماعي.

أمّا الانعكاسات السلبية شملت المؤشرات الأخرى، تقرب الإدارة من عمالها وعبء العمل و الرضا عن الوضعية السوسيومهنية.

بالنسبة لتقرب الإدارة من عمالها ثبتت العكس، عدم التقرب 63.87% و32.58% و بالتالي العلاقة بين التخفيض و تقرب الإدارة من العمال ضعيفة نسبيا (32.58%) في حين

ثبت صدق مؤشر تحمل عبء العمل كلما انخفض العدد كلما زاد العبء حسابيا و نظريا 142، 49.47% قالوا زيادة عبء العمل بأنواعه المختلفة حتى عند فئة من قالوا نفس العبء اعترفوا بتحمل ضغوطات نفسية أكثر منها مهنية و نقص العبء 23 عند 15.33% و نفي أي نوع من العبء عند 07.41%، 54.83% عدم رضا و42.58% رضا عن الوضعية.

رابعا- النتائج العامة :

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج سوف يتم عرضها وفقا لترتيب التساؤلات الفرعية:

إجابة التساؤل الأول: هل ساهمت الإصلاحات في إحداث تعديلات على الهيكل التنظيمي والبشري؟

- **على الهيكل التنظيمي:**

ساهمت الإصلاحات في تقليص الهيكل التنظيمي للمؤسسة من 14 مدرية إلى 07، - 50 بالمائة.

- **تطور الحراك الكمي:** علاقة سلبية لأن التشغيل=-26
- **تطور الحراك النوعي:** تباين بين الفئات، اضمحلال فئة المنفذين:
- **3**=96 بالمئة من العينة، 19=6.19 بالمئة من المجتمع الأصلي لفرتيال وتوسع فئتي الإطارات المتوسطة 145=46.77 بالمئة، و إطارات التحكم = 44.19 بالمئة بمجموع 228=90.96 بالمئة من العينة و 869 =90.44 بالمئة من المجموع الكلي.

إجابة التساؤل الفرعي الثاني: ماهي مؤشرات و الميكانزمات المتحكمة في توجيه الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية؟

مؤشرات تنقل الفئات السوسيومهنية.

معايرر الاحتفاظ بالعمال.

على الرغم من تنوع المعايرر ، تمركزت معظم الاجابات حول أربعة احتمالات:

نظام المناصب: 94=30.32 بالمئة

أقدمية:71=22.90 بالمئة

المستوى التعليمي:67=21.16 بالمئة

مهارات فردية:50=13.12 بالمئة

تليها المعايير الأخرى 25=08.06 بالمئة معينين أ ي أقل من 10 سنوات أقدمية، 2 = 0.64 بالمئة خوفا من الاعتداء أي ممارسة تهديدات ضد المسؤولين ، 1 = 0.32 بالمئة لا أدري.

-إعادة توزيع العمال:

احتفظت 181 =58.37 بالمئة بنفس مكان العمل مقابل 129=41.59 بالمئة غيروا مكان العمل.

رغم إستراتيجية الكل يتحرك في فرتيال إلا أن الاستقرار بمكان العمل 85.37 بالمئة هو الغالب نتيجة لعدة عوامل:

-الأقدمية: **34.**19 بالمئة من الفئات السوسيومهنية لها أُدمية مابين 25 إلى 30 سنة ، اكسبهم خبرة بالممارسة المهنية من جهة ومعظمها قريب من التقاعد.

-الاستقرار الوظيفي-المهني :الإطارات المتوسطة (145=46.77 بالمئة) وإطارات التحكم(137=44.19 بالمئة)، ينتمي معظمهم إلى الإنتاج(إطارات 120 متوسطة و 128 أعوان تحكم).

والآليات الموجهة هي نظام المناصب، إعادة الهيكل التنظيمي، تهيئة المناصب.

-حركة الدخول و الخروج:

اختلافف بين السنوات بالسالب و الموجب:

2003، الدخول <الخروج -19 2004، الدخول <الخروج -81

2005، الدخول > لخروج+ 101 2006، الدخول >الخروج + 3

حركة دخول بطيئة جدا +3 في سنة 2006 و فارق +4 ما بين 2003-2006

الحراك الأفقي:

تفاوت علاقة الإصلاحات بالحراك الأفقي ما بين قوية 95 بالمئة التنقل بالأقدمية ومتوسطة 41.61 بالمئة تغيير مكان ومنصب العمل وضعيفة14.83 بالمئة حراك مهني.

الأجر: تبين أن علاقة الاصلاحات بتغير الأجر قوية لأن 246 =79.35 بالمئة أجابوا أن أجرهم تغير في حين اقتصرت اجابة عدم التغير على 64=20.64 بالمئة نتيجة استقلالية فرتيال في وضع سلم الأجر.

اجابة التساؤل الفرعي الثالث:

ماهي ثقافة تنمية المسار المهني للفئات السوسيو مهنية؟

- **الترقية و مؤشراتها :**

تحرك بالترقية 177 = 57.09% من العينة، معناه أكثر من نصف العينة مساره خطي تصاعدي

تحكم في الترقية مؤشرات عديدة تفاوتت أهميتها عند كل فئة من الفئات

أقدمية : 22.58% تكوين مهني : 09.03%

منصب عمل : 04.33% مستوى تعليمي : 19.35%

كفاءات و مهارات فردية : 04.51% أخرى (وساطة) : 01.96%

- **التكوين المهني.**
- استفاد من التكوين خلال المسار المهني 126=40,63 % مقابل 184= 59,33% عدم الاستفادة رغم تأكيد المادة 119 من أ.الجماعية لفرتيال على اجبارية التكوين بمتابعة كل عامل الدروس الضرورية لتحسين و تدعيم المعارف العامة أو المهنية...

من أهم الأسباب التي جعلت الاستفادة من التكوين أقل، ثلاثة أسباب هي. توقف برنامج التكوين و نمو الاستثمار، و تغير سياسة و فلسفة التكوين، عدم استحداث التكنولوجي.

- ضعف علاقة التكوين بالترقية: 15,81 % و 9,03 % من العينة كما سبق في الترقية و مؤشراتها.
- توزعت تنمية المجالات الفعلية على مجالين.

مجال تنمية المعارف المهنية و العامة، 31,60 % من العينة مجال ترقية الحياة المهنية و العامة، 9,03 %.

لم ترتبط أبعاد التكوين بمضمون نصوص أ الجماعية للمؤسسة خاصة المادتين 116 و 119 نتيجة للأسباب المذكورة أعلاه

- الحراك الصاعد بين الفئات.

إ. المسيرة،

صعود 3 إ. عليا إلى إ. مسيرة = 2.45% في مدى متفاوت ما بين 18 – أكثر 24 سنة و 1 من عون تحكم إلى إ. مسيرة تدريجيا في مسار مهني مدته 28 سنة.

من إ. متوسطة إلى فئة أعلى.

31 إ. متوسطة = 25.40%، 17 منهم = 13.93% من العينة و 56.66% من فئة إ. متوسطة أصلية، 1 مرة و البقية 13 = 41.93% من فئة الإطارات، 10.65% من المستفيدين تنقلوا بمعدل ما بين 2 – 3 تنقلات، 1 فقط 02.94% من الإطارات المتوسطة و 0.81% نم المستفيدين تحرك تصاعديا 4 مرات.

أ. تحكم إلى فئة أعلى،

48 = 39.84% ، 08 = 06.56% من أ. تحكم إلى إ. عليا مرورا بفئة إ. متوسطة بالترقية في مسار مهني ما بين 20 سنة إلى 30 و ما فوق.

المنفذين،

40 = 32.80% ، 20 منهم = 16.40% إلى أ. تحكم و 20 = 16.40% إلى إ. متوسطة في متوسط مسار مهني 20 – 30 سنة و ما فوق.

- تقييم المسار المهني

اختبرناه بوثيرة وسيرورة المسار المهني

بالنسبة لوثيرة المسار المهني سجلنا 3 أنواع = 38.98%

تطور سريع : 40.11% يليه التطور البطيء = 20.90%

- سيرورة المسار المهني

تميزت بالحراك الصاعد = 57.09% و حراك أفقي = 37.74%، علاوة على الحراك النازل = 04.19% و اهتزازي = 0.96% ، و هو ما يؤكد أن التنقل هدفه تحسين الوضعية السوسيومهنية و الحراك النازل يعتبر استثنائيا.

- **إجابة التساؤل الرابع:**

هل أحدثت الإصلاحات تغيرات اجتماعية للفئات السوسيومهنية؟

معايير التخلص من الفائض العمالي:

- الفئات أكثر عرضة للتسريح : تبين أن المنفذين هم أكثر عرضة للتسريح من إجابة 54.83% علاوة على الفئات الأخرى من أعوان تحكم ب 17.41% و إطارات 10% خاصة الإطارات المتوسطة و كل الفئات 11.93% .
- معايير التخلص من الفائض العمالي : يبدو من أنواع المعايير إمكانية تصنيفها إلى معايير ذاتية و معايير نوعية.
- قدرت المعايير الموضوعية ب 48.38% موزعة على الأقدمية 24.19% وبنفس النسبة 24.19% المستوى التعليمي و المهني حددت المعايير الذاتية ب 32.25% متمثلة في محسوبية و وساطة 21.93% من العينة و تصفية حسابات 14.51% من العينة.
- انعكاسات التسريح على الوضع الاجتماعي للعمال المحتفظ بهم، تباينت ما بين الانعكاسات الايجابية و الانعكاسات السلبية و هو حده تحت نوع العلاقة منها مؤشرات ثبتت علاقتها القوية و مؤشرات علاقتها ضعيفة و أخرى لم يثبت صدقها.
- من الانعكاسات الإيجابية تعزز الانتماء بعد البقاء في العمل عند 70% مقابل 23.54% لم يشعروا بذلك و تدعيم الاحتفاظ بالعمل المركز الاجتماعي حسب 68.70% و21.61% فقط لم يدعم الاحتفاظ بالعمل مركزهم الاجتماعي.

أمّا الانعكاسات السلبية شملت المؤشرات الأخرى، تقرب الإدارة من عمالها وعبء العمل و الرضا عن الوضعية السوسيومهنية.

- بالنسبة لتقرب الإدارة من عمالها ثبتت العكس، عدم التقرب 63.87% و32.58% وبالتالي العلاقة بين التخصص و تقرب الإدارة من العمال ضعيفة (32.58%) في حين ثبت صدق مؤشر تحمل عبء العمل كلما انخفض العدد لأن العلاقة قوية 92.58% قالوا تحمل عبء العمل بأنواعه المختلفة حتى عند فئة من قالوا

نفس العبء يتحمل ضغوطات نفسية أكثر منها مهنية و نقص العبء عند 15.33% و نفي أي نوع من العبء عند 07.41%، 54.83% عدم رضا و 42.58% رضا عن الوضعية.

تمهيد :

ينتج عن المسار المهني تغيرات بحركة إيجابية أو سلبية و للمسار المهني على الأقل بعدين، بعد فردي و بعد مؤسساتي و كل بعد مرتب بالتفاعل مع الطرف الآخر إذ لا تستطيع أي فئة من الفئات العمالية تنمية مسارها بمعزل عن المؤسسة للتقدم في السلم المهني خلال مراحل زمنية متتالية حددتها مداخل تنمية المسار الوظيفي في ثلاث مراحل، مرحلة الشباب و الكهولة و الشيخوخة، و حتى تحقق المؤسسة فعالية و إشباع حاجات عمالها برزت ضرورة تصنيف الوظائف و التنبؤ بدراسة المسار المهني من بداية التوظيف إلى التقاعد والتنبؤ بدراسة المسار المهني من بداية التوظيف إلى التقاعد من خلال إعادة تهيئة المناصب والحركات النقلية و الاختيار لمناصب قيادية بمتابعة العمل و العمال بداية من اختيار لوظيفة إلى مراحل وظيفية تدرجية أو خطية فتصبح دورة الحياة المهنية للفرد تحدد من خلالها وضعية الفرد من التوظيف إلى التقاعد ممّا يتطلب وقيا لرسم سير الانتقال السوسيومهني أين يكون السن و الخبرة (الأقدمية و الممارسة) من أهم المتغيرات المحددة لسير المسار المهني للفرد بمعنى بناء إستراتيجية ديناميكية تحتوي كل الفئات بمستوياتها المهنية و العمرية لأن تنمية المسارات للفئات السوسيومهنية من الرهانات المطروحة أمام المؤسسة بالبحث عن وسائل و ق التكيف مع التغيرات السريعة.

إن المقصود بالواقع علاوة على ما ناقشناه في المعالجة المفهمية، يشير مفهوم الواقع إلى ما ركزت عليه المداخل منها ما ركز على تقطع حياة العمل أو سير منظم ومداخل أكدت على تعديلات في الخصائص الفردية للفئات و ما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة و إجابات المبحوثين و للكشف عن ذلك استعنا منهجيا بالدراسة البيوغرافية و الدراسة السوسيوتاريخية و الدراسة الطولية حتى يسمح لنا هذا النوع من الدراسات المقارنة بين بداية العمل و نهايته أو ما حققه خلال مساه الذي تتبعناه في عنوانين سياسة تنمية المسار المهني و تقييم المسار المهني.

أولا : سياسة تنمية المسار المهني

لجهود تنمية المسا المهني فعالية في كل مؤسسة و بالتحديد المؤسسات التي تواجه ظروف بيئية متمثلة في إصلاحات إعادة الهيكلة التي مرت بها المؤسسة –و هو ما فسّر في الفصل الثالث- إذ تفرض كل مرحلة سياسة تكيف مع الخصائص الجديدة.

1 - المداخل النظرية المفسرة للمسار المهني

بين علماء اجتماع انشغالاتهم على، لماذا يشغل أفراد أعمالا أحسن من أفراد آخرين ؟، أجاب عن السؤال ثلاث مقاربات انتشرت أكثر فترة الستينات و السبعينات و هي:

أ- النظرية الماكروسوسولوجية

سجلنا في هذه النظرية اتجاهين، اتجاه ربط المسار المهني بالصعود أي مسار حراك صاعد – و اتجاه ربطه باحتمالين، احتمال الصعود –حراك صاعد- و احتمال النزول –حاك نازل- -.

عندما أكد Bell على التنقل نحو أعلى هيكل العمل أعلن Bravermani عن تراجع العمل في المستقبل رغم التقسيمات النظرية [1] إذ لاحظ Goldphorpe خلال الثمانينات الميل الملاحظ للقراءة الإحصائية من خلال إعادة إنتاج الأعمال اليدوية و إلغاء (الأعمال اليدوية) أدنى مستويات التأهيل، ربط هذا الاتجاه التحديث سوق العمل مع ظهور بينية جديدة للأعمال مرورا بالأعمال التقليدية زراعية و صناعية إلى أعمال غير يدوية مكتبية و مهنية و بالمقابل تعرض معظم الدول الصناعية سوق عمل تتسع من خلاله مدة البالة و تتضاعف أشكال العمل غير التقليدي (عمل جزئي، عمل مؤقت، عمل منزلي) [2]، تزامن هذا النوع ببطء حركة النشاط الاقتصادي رغم أن النمو الاقتصادي فاق نمو الشغل وهو ما يناقض مقولة توفير تحديث التكنولوجيا لمناصب الشغل و تنويع العمل لأن أصحاب الاتجاه التشاؤمي يرون أن التحديث يؤدي إلى تضاؤل فرص الرسكلة و التكوين عند المتقدمين في السن و يقل معه مردود التكوين فتصبح الفرص أمام المتحركين الجدد لشغل المناصب المستحدثة فينتج عنه لاحقا فملة الحراك الصاعد مع افتراض قلة تعرضهم إلى التسريح و الحراك المازل.

---

(1) H. p. Blossfeld, id, p 32.
(2) ibid, p 34.

ما لوحظ ميدانيا لم تفتح فرص الحراك الصاعد للجدد لمجموعة من الأسباب

- عدم استحداث تكنولوجيا.
- عدم شغور مناصب العمل لأن المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار في الترقية شغور مناصب العمل [1] و شغل المناصب العليا من مدراء و رؤساء هيئات و أقسام فئات بأقدمية زادت عن 15 سنة مثلما هو مبين في مؤشرات الترقية و الحراك بين الفئات في الجدولين رقم 08 و 09.
- ضعف علاقة التكوين بالحراك الصاعد، ترقية 28 (15.35%).

و بالنسبة لعلاقة التكوين يتناقص أو جعل الفئات أقل عرضه للتسريح، تبيّن أن المنفذين هم الأقل تأهيلا أكثر عرضة للتسريح - س 29 -، بدأت كل المؤسسات بالمنفذين في الدول الرأسمالية و المتحوّلة خاصة الصناعات التحويلية و الإدارات لتنفيذ برنامج التعديل الاقتصادي [2] و شملت بعد ذلك مختلف الفئات بنسب أقل.

يحسن التحدث عند Smesler & Lipset البنيات المهنية و زاد من احتمالات الحياة المهنية و أكد في نفس الاتجاه Blaumer على رفع التطور التكنولوجي لمستوى التأهيل.

فسّر أصحاب الاتجاه الثاني احتمال الصعود و النزول في السلم، عندما يساهم التحديث في خلق أعمال أقل تأهيلا و أعمال أكثر تأهيلا فينمي التنقلات الصاعدة أو ما يسميه الوظيفيون الحراك سلبي و التام M. parfaite et saine عرض Shuman احتمالين، احتمال التنقل نحو الأعلى (حاك صاعد) عندما يستفيد بعض الأفراد أعمال جديدة مؤهلة و احتمال التنقل نحو الأسفل فيكون البعض مجبرين على الحراك النازل رغم أن ما يهدف إليه الفرد خلال مساره المهني هو تحسين وضعيته لكن إصلاحات إعادة الهيكلة عرضت فئات إلى التنازل في السلم فتراجع تصنيف 11 (03.54%) و اهتزت مكانة و نفوذ 03 (0.96%) و هي فكرة S M Lipset et R. Bendisc اللذان بينا إمكانية ظاهرة حراك عبر كامل Sain و لا يقود إلاّ إلى نتائج مرضية و سجلا عجز الظاهرة على مستوى الفردي، و من الخطأ

---

[1] EPE, Fertial, "Convention collective de l'entrepise", Chapitre 2, Article 31, Janvier 2002, p 6.

[2] زكي رمزي، - التضخم و التكيف الهيكلي في الدول النامية -، القاهرة، 1997، ص 161.

الاعتقاد أن كل الأفراد يميلون نحو الصعود الاجتماعي و الحواجز المؤسساتية هي التي تحول دون تحقيق طموحاتهم.

استخلصنا من الاتجاهين أن المسار المهني للفرد يمكن أن يكون بالتنقل نحو الأعلى و تنقل نحو الأسفل لأن التعديلات الهيكلية تفتح مجالات يحسن البعض مؤهلاتهم ووضعيتهم و تراجع البعض الآخر بمعنى لا يكون المسار دائما مرضيا لكل الفئات ممّا أنتج تفاوتا في التصنيف و الترتيب السلمي دعمنا به تحليل البيانات المتعلقة بتقييم المسار المهني.

ب- مداخل اقتصادية العمل الإحصائية و شبه الإحصائية

فسرت لنا المداخل المتغيرات المساعدة على ترقية المسار المهني إذ اشتركت في تحديد المتغيرات المؤثرة على تنمية المسار المهني من ظروف عمل أثناء الدخول و تأثير المدة و مستوى التحديث و الأقدمية و التكوين و الوجاهة و اختلفت في نفس الوقت المداخل عن بعضها بتركيز كل مدخل على متغيرات أساسية في مداخل و ثانوية في مداخل أخرى.

ب1- نظرية اكتساب المكانة

افترض أصحابها أن خطوط المرور إلى سوق العمل متغيراتها المراود الفردية المرتبطة بالمستوى التعليمي و الأصل الاجتماعي و تحسب الحياة المهني بأول عمل للفرد والمدة الزمنية [1] و يكون المستوى التعليمي العامل الأساسي لتحسين المكانة في السلم.

ربطنا ميدانيا الأبعاد الثلاثة (الدخول ، المدة، الأقدمية) ببعد واحد فقط هو الأقدمية و مؤشر التكوين و المستوى التعليمي مؤشرين مستقلين، درسنا بها (المؤشرات الثلاثة) مؤشرات الترقية جدول رقم – 6 – و علاقة التكوين بتنمية المسار المهني جدول رقم – 7 -.

ب2- نظرية رأس المال البشري

اعتبرت نظرية رأس المال البشري التكوين و الخبرة المكتسبة أهم عوامل تنمية الحياة المهنية. تركز التكوين بداية الحياة المهنية مما ترك وقتا للأفراد لجني القوائد لهذا ارتبط

(1) Hanspeter Blossfeld, ibid, p 32.

المحرك Trajectoire المهني بالوقت و مرور الوقت، كلما مرّ الوقت قلت إمكانية الحصول على تكوين جديد له مردود في النجاح المهني [1].

حسب النظرية للتكوين علاقة بالترقية و اكتساب مؤهلات مهنية في المراحل الأولى و بتقدم الوقت و السن تقل التكوين فينتج عنه ضعف علاقة التكوين بالأقدمية في تنمية المسار المهني و هو نفس افتراض مداخل تنمية المسار الوظيفي عندما أكدت على فرملة الأقدمية للمسار الوظيفي و معناه أن خط المسار المهني صاعد ثم يبدأ في التراجع كلما تقدم الوقت و السن، لم تنطبق الفرضية على فترة السبعينات بسبب الأبعاد الوطنية للتكوين و سياسة المؤسسات فترة التسيير الاشتراكي عندما فتحت معاهد التكوين الكبار فتنوع التكوين من تكوين تخصصي إلى تكوين تسوية وضعية إلى تكوين بسبب تعطل الآلات لذلك استفادت كل الفئات تقريبا من التكوين فترة سونطراك أمّا فترة فرتيال و خاصة بعد الاستقلالية ضعفت علاقة التكوين بالأقدمية للإطارات المتوسطة و أ. التحكم (التفسير بالجدول رقم – 7 -)، فتراجعت التنمية للفئات الجديدة.

افترضت النظرية إلى جانب (التكوين و الخبرة المكتسبة) نوع التنقلات، تنقلات صاعدة و تنقلات نازلة حدثت أثناء البحث عن عمل فإذا كانت حرية البحث عن عمل محدوده يلجأ صاحب العمل إلى مؤشرات لقياس إنتاجية العامل و بالمقابل لا بد أن بجد العامل ما يرغب فيه، يمكن حدوث تنقل غير مناسب بين الفرد و المنصب [2] و ينتج في الربح و الخسارة الظرفية غير المناسبة و غير المتوقعة نوع من التوازن بين التنقل الصاعد و التنقل النازل، في هذه الحالة لا ينمو احتمال زيادة الأجور و امتيازات مرتبطة بالمنصب بل يمكن أن تنقص الكفاءات الفردية و ينقص معها الأجر و الامتيازات [3]

ب3- نظرية المنافسة Vacancy competition theory

انطلقت النظرية من حرية اتخاذ الأجراء قرار التنقل فإنهم يتركون مكانهم إلاّ في حالة وجود عمل أحسن و هو نفس افتراض علماء اجتماع الحراك الوظيفي و دعمه A.

[1] Hans peter Blossfeld, ibid, p 32.
[2] ibid, p 32.
[3] ibid, p 32.

Touraine في دراسته الحراك القطاعي 1964 عندما بين أن الهدف من ترك الموطن الاجتماعي الأصلي هو تغيير الوضعية بالصعود.

اعتبرت النظرية التنقلات النازلة (حراك نازل) خالات استثنائية عكس النظرية الماكروسوسيولوجية التي بنت التنقلات على الاحتمالين، و المناصب الشاغرة وجدها تحوّل الحراك إلى مصدر متكون من تنقلات الأفراد و ليس زيادة الكفاءات [(1)]، يمكن للفرد تحسين منصبه دون تحسين كفاءاته و تستخدم الكفاءات لتسوية شبكة الانتظار و المؤشر ما منح لتكوين الفرد.

فسّرت لنا النظرية آليات الحراك الصاعد بانفتاح المناصب و قدرات الفرد أما الميكانيزمات حددت في التكوين إلى أن يتناقص انفتاح المنصب لأنه كلما صعد الفرد تقلص فارق النجاح المهني.

ج- <u>مدخل تنمية المسار المهني</u>

اعتمدنا على مدخلين لفهم المسار الوظيفي، مدخل فسر المسار بخاصيه هيكلية ومدخل نظر إلى المسار الوظيفي كمستقبل مهني في خاصية فردية.

عند المدخل الأول، فسر الخاصية الهيكلية بالتخصيص الوظيفي و التفكير في المستقبل الوظيفي على أساس تتابع مراكز شغلها الفرد مثل – مسار وظيفة التسويق، يبدأ الموظف مندوب مبيعات ثم مدير منتج و مدير تسويق إلى مدير منطقة و مدير تسويق إقليمي و نائب مدي التسويق - [(2)].

خصّ هذا النوع من تتابع المراكز المنظمات ذات الوظيفة التجارية و فرتيال مؤسسة صناعية بها مديرية تسويق تحوّلت إلى فرع تابع للمديرية العامة بها 11 عاملا موزعين على أربع 4 فئات سوسيومهنية، 1 إ. مسيّرة و 4 إ. عليا و 4 إ. متوسطة و 2 أ. تحكم، عرفت تتابع المراكز وظائف و مهن قبل 1996 منها وظيفة مسيّر الآلات Opérateur الذين صعدوا بالترقية الآلية قبل 1998 ليصنفوا بعدها تقنيين، تتابع مركزهم في أربعة مستويات من تقني استغلال 4/13 إلى Tableautist T 4/14 إلى تقني متنوع المهام 1/15

---

(1) Hans peter Blossfeld, ibid, p 32.

(2) راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص 304.

إلى مشرف 4/14 و هو نوع من التدوير الوظيفي كما سيأتي في شرح المجالات الفعلية لتنمية المسار المهني.

يكون عند المدخل الثاني المستقبل المهني في الخاصية الفردية بالبحث عن تجمع بدل تتابع المراكز و الخبرات المهنية فلا يكون الهدف من الوظيفة تحسين الأجر و المستوى المهني بل البحث عن ما يحققه المنصب من نفوذ، التقى مدخل المستقيل الوظيفي بالمداخل الإحصائية و شبه الإحصائية حول تجمع ما يشغله الفرد خلال مساره المهني من مراكز ومناصب عكست وجاهة العمل و المهنة، تمثل تجميع المراكز في الحراك العمودي النوعي بالانتقال إلى مناصب قيادية مثل المدراء و رؤساء الهيئات و نواب المدير العام.

جمع Callaman و Green house في سنة 1994 الاتجاهين بتبيان المستقبل الوظيفي في خمسة مراحل [1].

المرحلة الأولى، هي مرحلة الإعداد للعمل، يكوّن الفرد تصورا عن عالم الشغل حيث ينمي كثير من الأفراد اختيارات وظيفية مات عبر حياتهم، لا تدخل المرحلة الأولى في دراستنا للمسار الوظيفي لأننا تتبعنا الفئات بعد توظيفها و هي المرحلة الثانية عند الباحثين.

المرحلة الثانية، مرحلة الدخول إلى المنظمة و اختيار الوظيفة لذلك ربطا الاختيار بالرضا أو عدم الرضا أثناء استكشاف المستقبل المهني إذ أخذنا بالرضا و عدم الرضا عند المستجوبين، قسمت إلى 3 فئات حسب س 38.

فئة وظفت فترة سونطراك ما بين 76-84 بأقدمية ما بين 22-30 سنة عبروا عن الرضا بسبب سياسة التوظيف إذ قال 179 منهم و هو ما يعادل 81.14% أن فترة سونطراك – تشبه الحلم – كان العامل بعد توظيفه يستطيع رسم مساره المهني لتواجد مكتب استقبال و قسم التوظيف و التكوين يتكفل بالعامل مدة التربص و بعد تثبيته في المنصب تقدم له المعلومات المتعلقة بتوظيفه و مساره المهني ممّا يسهل التحكم في تسيير الموارد البشرية.

وظفت الفئة الثانية فترة اسميدال 1984 بأقدمية 22 سنة ل 51 عامل و ما بين 10 – 15 سنة ل 13 عامل و ما بين 5 – أقل 10 سنوات 8 عمال منهم من عبر عن الرضا

[1] نقلا عن راوية حسن، مرجع سابق، ص 318.

نسبيا و هم من حقق ترقية في حين البقية راضية أحيانا و غير راضية أحيانا أخرى بسبب تغير سياسة التوظيف.

و فئة ثالثة وظفت فترة الشراكة، 13 لم تتجاوز أقدميتهم 2 سنة بسبب الرضا إدماجهم من عمال بعقود عمل مؤقتة إلى عمال دائمين أمّا عدم الرضا سببه التراجع في السلم المهني عند 11 من 1/15 إلى 4/13 لأن ما يهدف إليه هو تحسين وضعيته كما جاء في المداخل السابقة و ليس التراجع في مرحلة مبكرة لأن المداخل أوضحت تقدم الحراك بتقدم السن.

المرحلة الثالثة، تسمى المرحلة الوظيفية المبكرة، يبحث الفرد في شبابه عن تحقيق المسار الذي اختاره و يكون اهتمامه الأول – أن يصبح الفرد قد أسس نفسه في مهنة و منظمة معينة - [1] و لا يكفي أن يتعلم النواحي الفنية للوظيفة و لكن يجب أن يتعلم معايير و قيم المنظمة فيؤسس بالتالي لنفسه مكانا في التخصص الوظيفي و منها التحرك نحو الأعلى.

المرحلة الرابعة، مرحلة وظيفية متوسطة ينتقل الفرد من المرحلة المبكرة إلى مرحلة النضج (من الشباب إلى الرشد)، من مميزات المرحلة إعادة تقييم الفرد لهيكل حياته و البدء في تكوين هيكل المرحلة الجديدة و من مميزاتها أيضا الحركية و الاستقرار، حركية بتحقيق الفئات السوسيومهنية ترقية سواء التنقل بين الفئات أو تحسين الرتبة أو المكانة واستقرار بحكم ارتباط الحراك بالسن و الأقدمية، ينقص التنقل نحو الأعلى كلما تقدم السن والأقدمية.

المرحلة الخامسة، مرحلة وظيفية متأخرة، ميزت المرحلة بوظيفتين أساسيتين، ألأولى أن يستمر الفرد في العمل و يحافظ على أسهامه رغم اقترابه من سن المعاش والثانية السعي للخروج بفعالية لمحلة بلوغ سن التقاعد. اهتم المدخل بالاقدمية معامل أساسي في هيكلة المسار الوظيفي و كأن الفرد هو الذي يخطط لمساره حسب المدخل لكن واقعيا فهو تابع إلى مؤسسة توجه المسارات لذلك اختلفت تنمية المسار من فئة إلى فئة بالإضافة إلى ارتباط (المسار المهني) بعوامل أخرى حدّدته المداخل السابقة في المستوى التعليمي والتكوين.

---

[1] نقلا عن راوية حسن، المرجع السابق، ص 321.

أوضحت لنا المداخل علاوة على متغيرات المسار المهني و المراحل، تميزت كل مرحلة بخصائص وظيفية نتيجة للسن و الأقدمية، استعنا بالمراحل الخمسة في تحديد المسارات المهنية التي اختصرناها في ثلاثة هي ممارسة العمل يقابلها المرحلة الثانية والثالثة من المداخل و مرحلة التنقلات العمودية و الأفقية يقابلها المرحلة الرابعة و محلة الاستقرار يقابلها المرحلة الخامسة.

مكنتنا المراحل من تتبع سير الحياة المهنية للفئات السوسيومهنية من خلال تطبيق نوع من الدراسة البيوغرافية من بداية الالتحاق بالمؤسسة (س) الهدف من تحديد الأقدمية والتصنيف (س 3 س 7) و عدد التنقلات من أجل تحديد سير المسار المهني.

2 - الدراسات السابقة و تحقيقات

أ- مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشية

مرور عملية تنمية المسار المهني في 6 خطوات أو مراحل [1] يشارك فيها فاعلين من المنظمة و الممارسين للبرنامج و الأفراد.

1 - مرحلة الإعداد : تبدأ بادراك وجود حاجة معينة، تقوم المرحلة على عمليتين، عملية التحليل و عملية التخطيط

2 - مرحلة تحديد و تقييم الخصائص الشخصية : شملت محورين (تعريف و اختيار الواقع) ، يقصد بالتعريف إدراك الفرد ذاته و التعرف على مهارات و اهتماماته ويعني اختيار الواقع تقييم المهارات الشخصية للفرد.

3 - مرحلة تحديد الأهداف : تنطوي على عمليتين، الاستكشاف و التحديد أو التخصص، يتعلق الاستكشاف بمساعدة الفرد على الاختيارات البديلة للتحرك داخل أو خارج المؤسسة و بدائل وظيفية أمام الفرد منها الحراك الرأسي التقليدي و يتم في عملية التحديد و التخصيص تحويل الأهداف من مفاهيم إلى هدف قابل للتنفيذ، لذا تعتمد العملية على المعلومات التي جمعت في المرحلة الأولى و الثانية.

---

(1) نقلا عن راوية حسن، مرجع سابق، ص ص 324، 332 (بتصرف).

4 - مرحلة وضع الاستراتيجيات : تميزت المرحلة الرابعة بتحقيق الأهداف المحددة في المرحلة الثالثة و من أهدافها تنمية القدرات و الاستعدادات الشرطية للأفراد لأنها (المرحلة) تتصف بالتغيرات التنظيمية و الهيكلية و الفردية.

مرحلة بناء الاستراتيجيات تنطوي المرحلة بدورها على استراتيجيتين واحدة لفهم النظام بفهم الفرد الدقيق للقوى المؤثرة على النمو الشخص و فهم الثقافة التنظيمية والثانية تشغيل المعلومات لإعداد البرنامج التنفيذي لتحقيق الأهداف و توافر معلومات تتضمن كيفية حراك الأفراد في الماضي و ماهية الخطوات الوسيطة اللازمة للوصول إلى مركز نعين و بنهاية هذه المرحلة يستطيع تنمية خطة مكتوبة و مجدولة زمنيا لاكتساب المهارات و التدريب و الخبرات.

5 - مرحلة التنفيذ : سجلنا في المرحلة الخامسة التنفيذ الفعلي المتضمن الحصول على المواد، اقترح في هذه المرحلة نوعين من الخطط :

خطط لاكتساب المهارات و الخبرة و الاتصالات الشخصية و خطط تسمح باستخدام أفضل للموارد البشرية.

اقترح النموذج في نهاية المرحلة اختيار مصادر التدريب و تطبيق الفرد ما تعلمه وتكون المؤسسة قد سجلت التحسن في النتائج و الأداء.

6 - مرحلة أو خطوة التكامل : شملت عمليتين أساسيتين، خطوة التقييم و خطوة المكافأة يعين التكامل التحرك النشط للأفراد تجاه الأهداف المحددة و أيضا الاستخدام أكثر كفاءة للموارد البشرية داخل المنظمة.

التقييم، تقييم الفرد و المنظمة كفاءة الجهود المبذولة لتنمية المسار الوظيفي، بالنسبة للفرد يختبر ما حدث من تنمية في حين تقيم المنظمة العائد و تقييم مدى نجاح الأهداف التي تم وضعها و تحديدها في مرحلة الإعداد.

المكافأة، هي آخ خطوة من محلة التكامل عندما يتم تحديد الطرق المناسبة لمكافأة الأفراد الذين استطاعوا تحقيق أهدافهم الوظيفية و على الخصوص المتحركين في اتجاه مخالف للاتجاه الرأسي و أيضا مكافأة المديرين الذين قاموا بتدعيم الأفراد في تحقيق أهدافهم

أشارت المرحلة الأخيرة إلى حراك معنوي بتقديم مكافآت للأفراد و بينت المراحل نموذج لنظام تنمية المسا الوظيفي في شكل دورة كاملة و هي نوع استراتيجية التحكم في الموارد البشرية خاصة في الظروف البيئية المتغيرة مثل فرتيال التي عرفت مراحل تنظيمية، تم شرحها في الفصل الثاني، لذلك اقترح النموذج تطويع كل مرحلة بحيث تواجه القوى المضادة و كأن النموذج اعتمد على نظرية الدافعية.

اعتمد على نظرية الدافعية Contingence لأن فهم المراحل و تقييمها يزيد من إمكانية و إدارة عملية تنمية المسار الوظيفي لتحقيق أهداف الفرد و المؤسسة لأنه كما سبق الذكر للمسار الوظيفي بعدين على الأقل بعد فرد و بعد مؤسساتي تحوّلا إلى هان تطلب استراتيجية فعّالة.

فسّرت لنا الدراسة نوع من مراحل تنمية المسار الوظيفي بالتكوين و الترقية (مرحلة التنفيذ) و تنقلات الأفراد بالتدوير الداخلي في المراحل الأخرى علاوة على ما جاء في النموذج من تقييم و مكافآت ركزت عليه المداخل الوظيفية و النفسية لتقييم و تنمية المسار المهني.

ب- <u>تحقيقات INSEE</u> (المعهد الوطني للإحصاء و الدراسات الاقتصادية)

بمراحلها الأربعة (1965-1970)، (1972-1977)، 1985، 1993 [(1)] اهتمت التحقيقات Enquêtes بالحراك المهني للأفراد بين وضعيتهم أثناء إجراء التحقيق و الوضعية التي شغلوها 5 سنوات من قبل، و من المراحل التي لها علاقة بنوع من تنمية المسار المهي ما أجري سنة 1985 حول التكوين و التأهيل المهني Fqp.

أجرى البحث بالحوار على عينة متكونة من 40.000 فرد مختلفة في الجنس والسن و الفئة، من أهم النتائج المتوصل مقارنة بمرحلة 65-70 و 1993.

- يقل الحراك مهما كان شكله مع السن ممّا دعم مداخل تنمية الموارد البشرية
- 3/1 من تغيرات الوضعية بفعل معيار واحد.
- من الصعب تركيب مختلف أشكال الحراك و عرض نتائج متباينة حسب الجنس والحراك داخل الفئات... لكن للتكوين استمرارية في تحسين الوضع و هو ما توصلت

(1) Daniel Courgeau, EVA Lelièvre, id, p p 79-83.

إليه نتائج من بحوث المرحلة الأولى عندما خصص فصل للحراك المهني و التكوين فأجاب 58% من الرجال و 48% من النساء أنهم غيروا المهنة و الوضع و المكانة في السلم المهني فزاد احتمال الحراك الصاعد للفئات أقل تأهيلا.

- لا تضمن نفس الشهادة نفس حظوظ الترقية لكل الفئات السوسيومهنية، على العموم كلما كان مستوى الشهادة أعلى كلما كانت فرص الترقية أكبر إذ تضمن الشهادة المهنية حظوظ عالية للعمال المؤهلين و المختصين و بالمقابل من الممكن لا يؤدي امتلاك مؤهل تعليمي إلى ترقية أكيدة.

- مثل المالكون لشهادات من مستوى عال أكبر نسبة الترقية داخل نفس الفئة إذ بلغت نسبة ترقية التقنيين الحاملين لشهادات عليا 29% مقابل 04% للتقنيين بشهادة مهنية.

و قد لاحظ C. Thelot مساعدة الشهادة على الاستقرار في مرحلتين الأولى والثانية خاصة المرحلة من 1965-1970 لأنها عرفت نمو في التنقلات الصاعدة ممّا جعله (C. Thelot) يرى إمكانية نمو التكوين بعد الدراسة الذي سمح 2/1 الاستفادة من تربص مستوى V المرور إلى تأهيل عال و ساعدت شهادة المستوى V على ترقية العمال.

اختلفت آفاق الحياة المهنية للذين وظفوا في الخمسينات عن الذين وظفوا في السبعينات و عن الشباب الموظف في التسعينات بعد تقلص عروض العمل غير المؤهل مع نمو مناصب التأطير و ارتفاع مستوى التكوين الأولى.

ركزت الدراسة على أهمية التكوين في تغيير الوضعية إذ توازى المستويات الأكاديمية بتدخل عوامل أخرى (أقدمية، سن) رغم احتمال ارتفاع نسبة الترقية كلما زاد المستوى التعليمي لكن التكوين عامل أساسي لترقية العمال الأقل تأهيلا.

ساعدتنا الدراسة على الاهتمام بالتكوين كعامل مهم في تحسين المسار المهني فأدرجناه ضمن مؤشرات الترقية لاختبار أهميته ميدانيا و محاولة تطبيق نفس المنهجية بإتباع الدراسة الطولية في عرض تاريخي و ومحاولة الفرد منذ توظيفه و المقارنة بين بداية العمل و ما حققه.

توصلنا إلى أهمية التكوين في تنمية المسار المهني بالترقية عندما ضمنت الشهادة حظوظ عالية للمختصين، إذ تنقل 20 من المنفذين إلى إطارات متوسطة و 20 إلى أ. تحكم

منهم 03 رؤساء هيئات 02 أقدمية 20 – أقل 25 سنة و 01 أقدمية 28 سنة إلى جانب رؤساء المصالح غالبيتهم مستوى تعليمي متوسط نتيجة السياسة الترقية الاجتماعية و النقص في اليد العاملة و المختصة و المؤهلة. أما فيما يتعلق بالشهادات المعادلة لمستوى عال (تقني مجهز) فإنها مكنت أفرادها بالأقدمية من احتلال مكانة منحت حاليا إلى حاملي الشهادات الجامعية (تقني سام في الصيانة و أحيانا إلى مهندسين) كما سنرى في التكوين و تنمية المسار المهني للفئات السوسيومهنية.

ج- دراسة عمر ضراس O. Derras (1)

لتوضيح محورين أساسيين، الأول تعلق بسياسة تنمية المسار المهني في مراحل و الثاني نظام و مؤشرات الترقية و مجالات التكوين الفعلية لتنمية المسار المهني لذلك سنبيّن في هذا العنوان مراحل سياسة تنمية المسار المهني فقط لأن المعطيات الميدانية التي عرضها الباحث سنناقش بها العناوين المتبقية لأن الدراسة لها علاقة بكل العناوين المرتبطة بالترقية و التكوين و تقييم المسار المهني.

لخص الباحث المراحل في خمسة.

- استقبال المعلومات الضرورية بشأن العمل.
- تحديد الفروع و المرور من مكان عمل إلى مكان عمل آخر و وضع قواعد التقدم و نظام المناصب من أجل إنشاء بنك معلومات لأفاد المؤسسة في شكل بطاقة الحياة المهنية.
- إنشاء مخططات للتنقلات الداخلية تشف عليها إدارة المواد البشرية.
- يتم تسيير حركة عمال – التحكم و المنفذين – على مستوى المكب في حين يسيّر الإطارات من فرع خاص.
- بناء مخططات الحراك من محتوى المرحلة الأولى ثم اقتراحات صيانة الحياة المهنية من طرف لجنة إدارة المواد البشرية.

(1) Omar Derras, id, p 17.

تجمع الملفات باللجنة الفرعية للإدارة بحضور 02 ممثلين عن الإدارة و 02 عن العمال توجه بعدها الملفات إلى الإدارة باعتبار تطو الحياة المهنية جزء من مهامها أشارت المراحل إلى نوع من التحكم في توجيه الموارد البشرية و تنمية المسار المهني من خلال إجراءات أدارية التي بينت لنا القنوات و الهيئات المشرفة على تنمية المسار المهني بتقييم العمال و بالتالي فهي خطوات ضرورية اعتمدنا عليها لأنها عكست ثقافة سونطراك بفرع من فروعها (أرزيو) و كانت فرتيال بدورها تابعة لسونطراك قبل إعادة هيكلتها سنة 1984 و هي فترة عايشها 122 بما يقارب 40% (39.35%) من الفئات السوسيومهنية للعينة بالمؤسسة حاليا.

3 - **على مستوى المؤسسة**

اختبرنا تنمية المسار المهني بفرتيال بثلاثة مؤشرات هي الترقية و التكوين وحركة و الحراك الصاعد بين الفئات مع العلم أن التكوين هو مؤشر من مؤشرات الترقية والحراك الصاعد بين الفئات بدوره تقية مع ذلك أردنا تحليل المتغيرين منفصلين لنكتشف واقع سياسة تنمية المسار المهني من جهة و علاقتهما بالحراك العمودي قبل 1997 و حاليا للمقارنة بين فترة التسيير الاشتراكي GSE و استقلالية المؤسسة بما فيها فترة الشراكة.

أ- **الترقية**

ركزت المداخل المفسرة لتنمية المسا المهني أو الوظيفي على ثلاثة متغيرات هي المدة (السن و الأقدمية في دراستنا) و المستوى التعليمي و التكوين بتحديدها في ثلاثة أبعاد زمنية فتة ممارسة العمل (الالتحاق أو التوظيف في دراستنا) و المدة المقضية (الأقدمية) وسير الحياة المهنية التي جمعت الأبعاد الثلاثة عند مداخل تنمية المواد البشرية أي الماضي و الحاضر و المستقبل، اقتصرت دراستنا على الماضي و الحاضر بداية من التوظيف و تتبع سير الحياة المهنية بنوع من الدراسة السوسيوبيوغرافية و دراسة طويلة.

التقت المداخل و الدراسات حول شروط و ميكانيزمات الترقية من خلال طرحين، طرح لا تتم الترقية إلاّ في حالة شغور منصب و هو ما أكدته المادة 31 و طرح – لا تتم الترقية إلاّ في سياق عرض أعمال مؤهلة و تلعب حاجات السوق و ديناميكية التوظيف الدور

الأول في حراك الأفراد - [1] بالإضافة إلى المهنة الممارسة لأن الشهادة لا تضمن نفس حظوظ الترقية.

نصت المادة 31 على أن – الترقية هي صعود العامل في التأهيلات أو في المستويات المهنية - [2] مع الأخذ بعين الاعتبار :

- شغور منصب العمل.
- النجاح في المسابقات أو الامتحانات التي تنظمها المؤسسة.
- استحقاق المؤهلات المهنية.

عرفت لنا المادة الترقية بالصعود أي الحراك الصاعد في التأهيلات المهنية أي تحسين المؤهلات و تنمية المعرفة أو المستويات المهنية معناه ترقية الرتبة في السلم سواء داخل الفئة أو بين الفئات مع تبيان احتمالات الترقية التي لاحظنا منها اثنين فقط (شغور المنصب و استحقاق المؤهلات المهنية) أمّا النجاح في المسابقات لم يترقى أي فرد بها، أخذ بها في الاحتفاظ بمنصب العمل كما سبق.

قبل توضيح و تحليل المؤشرات التي اختبرنا بها سياسة تنمية المسار المهني، بدأنا بخطوة من خطوات بناء مخططات الترقية المتمثلة في إعداد التقارير.

أ -1 إعداد التقارير :

علاوة على المراحل أو الخطوات المحدّدة في دراسة O. Derras، أخذ أعداد التقارير شبكة معلوماتية أفقية و عمودية، أفقية بإعداد المشرف المباشر على مستوى كل مصلحة أو قسم أو هيئة – تقريرا عن الموظفين و ترتيب الملفات و الطلبات أمّا عموديا بدأ دتخل كل مديرية إلى أن يتم تجميع كل التقارير عند مديرية الموارد البشرية فيحرّر كل رئيس مصلحة التسيير و التوظيف و رئيس دائرة تطور الحياة المهنية Dep. de développement de carrière كل ما جاء في التقارير لتعرض على رئيس الهيئة و منها إلى مديرية الموارد البشرية (*) و تقدم في شكلها النهائي إلى اللجنة الفرعية للمصنع بحضور 02 عن الإدارة و

[1] D. Courgeau, E. Lelièvre, ibid, p 81.
[2] EPE, Fertial,"Convention collectives de l'entreprise", chapitre 2, Article 31, Janvier 2002, p 6.
(*) مقابلة السيد رئيس دائرة تطور الحياة المهني، الثلاثاء 17 جانفي 2006، 13.30سا – 14.45سا.

02 من ممثلي العمال و بعد دراسة التقارير المرفوعة، يحرر رئيس مصلحة التسيير و التوظيف و رئيس دائرة تطور الحياة المهنية النتائج.

يعتبر إعداد التقارير نوع من البطاقة المهنية و سياسة للتحكم في الموارد البشرية لأنه بعد الإطلاع على الملفات و الطلبات يسرّع في إنشاء و بناء مخططات التنقلات بكل أنواعها، منها الترقية المرتبة بالتقييم الذي أرجعه المسؤولون إلى تنقيط كل من إ. متوسطة 145 و هو ما مثل 46.77% من العينة و 137 أ. تحكم بما يساوي 44.19% و 03 منفذين بما يعادل 0.96%.

تمثلت معايير التنقيط في الكفاءة الفردية و انجاز العمل و الانضباط و السلوك وهو ما أكده المستجوبون حسب (س 26) لكن الاختلاف بين إجابات المسؤولين و الفئات المعنية تكمن في كيفية التنقيط إذ يرى 75.17% من إ. متوسطة (109) و 57% من أ. تحكم (78) و كل المنفذين (03)، أن المعايير ذاتية ما قدر ب 51.35% من المجموع الكلي للعينة أو 66.66% من المعنيين في حالة الرضا يرفع تقريرا أيجابيا و في حالة عدم الرضا يؤثر سلبا، حيث جاء في إجابة 49 (36.84% من الذين لم يستفيدوا من الترقية) الانعكاس السلبي على سير المسار المهني حتى في حالة شغور منصب عمل خاصة بعد تغير آليات الترقية عندما عبر 198 من العينة (63.87%) عن اختلاف معايير الترقية بعد إصلاحات 1997 مقابل 101 (32.18%) قالوا هي نفسها و 11 غير معنيين لأنهم وظفوا ما بين 2004-2006 و المقصود بالاختلاف (س 23) إلغاء الترقية الآلية و صلابة الترقية أمام أ. التحكم والمنفذين حاليا.

أما إ. المسيرة و إ. العليا التي قدر عددهم 67 من مجتمع المؤسسة (07.71%) استجوبنا منهم 25 (08.06% من العينة)، 04 إ. مسيرة (01.29%) و 21 إ. عليا (06.77%)، تم تقييم إ. مسيّرة بالمردود نم طرف مدير المصنع (الشريك) بحيث لا يقل عن 60% في حين تقيم إ. عليا من قبل مدير المديرية.

توصلنا من إعداد التقارير إلى تفسيرين، تفسير مرتبط بنصوص إدارية جاء في المادة 31 و تفسير عكس نوع ثاني من الواقع تعلق بالتقييم عن طريق التنقيط منه ما ارتبط بالتنظيم الذي عكس معايير موضوعية 24% ومعايير ذاتية 66.66% و هو ما توصلت إليه

دراسة O. Derras (حسب الفئات الثلاثة) مع صعوبة تقييم السلوك و الانضباط و الكفاءة عند الفئات الثلاثة، أمّا تقييم إ. مسيّرة و إ. عليا مادي بالمردود و انجاز العمل و بالتالي قسمت الفئات إلى مجموعتين مجموعة إ. متوسطة و تحكم و منفذين (285= 91,93 %) و مجموعة إ. مسيّرة و إ. عليا (25= 08,06 %).

اختلف التقييم بين الفئات السوسيومهنية و بين الفئات المنتمية للإدارة و الإنتاج بقيم المردودية عند عمال الإدارة بانجاز العمل و مواجهة الصعوبات و الحلول المتبناة أمّا عمال الإنتاج بالرقمية ممّا يسهل التقييم.

يمكن القول أن التقييم معاييره ذاتية 66% أكثر منها موضوعية 24% و عكس التقييم تفاوت الفئات بتسجيل مجموعتين و عن واقع التقارير للحركة الترقوية اعتمدنا على تقارير من 2003-2006.

- تقرير من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر 2003 (1)

قدم 93 ملفا للحصول على ترقية، ترقى منهم 45 دون تحديد الفئات، مثلت الترقية حسب دراسة الملفات 48.38%.

- من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر 2004 (2)

سجل التقرير 32 ترقية إلى مناصب إ. عليا منهم 29 لم يغبروا وضعيتهم المهنية و 85 ترقية تحسين المناصب، عرفت الحركة الترقوية تغيير الفئة وتحسين الرتبة.

- تقرير سنة 2005 (3)

- تقرير 1 جانفي إلى 31 ديسمبر 2006 (4)

من أهم ما ميّز حركة الترقية للسداسي الأول آليات تهيئة المناصب المرافق لإعادة الهيكل التنظيمي للمؤسسة بترقية 10 إلى مناصب عليا منهم 08 غيروا الرتبة في

---

(1) EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2003.

(2) EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2004.

(3) EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2005.

(4) EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2006.

السلم المهني، 06 انتقلوا من صنف 19 إلى 20 داخل نفس الفئة و 02 غيروا الفئة بالانتقال إلى خارج السلم.

ما لوحظ من التقارير السنوية أن الترقية تكون بتحسين الرتبة في السلم أو المستوى المهني أو المنصب الذي استفاد منه فئات المستجوبين من خلال نظام و أشكال.

أ2- نظام و أشكال الترقية :

أوضح لنا إعداد تقارير المسار المهني جانب من نظام و أشكال الترقية، وأشارت إليه المداخل في بداية الفصل عندما ربطت النظريات الماكروسوسيولوجية و مداخل اقتصاد العمل بين حركة العمل و خلق مناصب شاغرة على مستويات السلم الهرمي. فالنظام هنا في شكل دورة ناتجة عن التغيرات الهيكلية لسوق العمل بالانكماش أو الانتعاش، ينتج عن الدورة وجود مناصب شاغرة و هو ما يساوي التدوير الوظيفي عند مداخل تنمية المسار الوظيفي وفي نظام المراحل و كيف ينتج التدوير تنقلات الأفراد. التقت البحوث و الدراسات السابقة مع المداخل في المراحل و المناصب لأن الترقية إلى مناصب أو رتب أعلى لا تتم إلاّ في حالة وجود مناصب شاغرة، حددت آلياتها بتدوير العمال و تحديث سوق العمل و ظهور بنية جديدة للأعمال و التكنولوجيا أو المقارنة بين حاجة المؤسسة و المخزون البشري إضافي فتطبق إستراتيجية الحركة النقلية بتدوير العمال أو ما يسميه الاقتصاديون التدفق أو تطبيق إستراتيجية التوظيف الخارجي (سوق خارجية).

وضحت لنا المداخل الحراك الصاعد بالترقية في آليات ثلاث هي المناصب الشاغرة و هيكلة سوق العمل و الفارق بين حاجة المؤسسة و مخزونها البشري الذي قابله ما تضمنته المادة 31 إلى جانب ما سبق تباينه في الجدول رقم – 3 – الخاص بحركة الدخول و الخروج و الآليات المتحكمة فيها.

لكن هدف الشريك من إ. التوزيع و تهيئة المناصب و الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية إنتاج فائض من أجل تقليص الحجم العمالي عكس سياسة و أبعاد حركية الأفراد عند مداخل تنمية المسار المهني و مداخل بدائل الاستغناء عن العمالة (يجب تحريك الأفراد لتفادي تسريحهم) [1]، لذلك الأهم عند إ. المتوسطة و أ. التحكم و المنفذين لأنه دون منصب

[1] Courgean, E. Lelièvre, ibid, p 9.

يتقاضى الفرد أجرا لكنه غير آمنا في حالة حسابه خارج نظام المناصب الذي سنتج عنه إعادة تشغيل ثم تحويل لدفع الفائض إلى المغادرة أو التقاعد [*] مع ذلك نتج عن إ. التوزيع و الدوران الداخلي حركة نقلية ترقوية أخذت أشكالا.

اعتمدت نظرية الدافعية La contingence شكلين لتحسين الحياة المهنية، شكل ألي في حالة تقدم الأقدمية و شكل الترقية إلى منصب عمل [1]، ميزنا بدورنا في المؤسسة بين ترقية آلية و ترقية نظامية.

- الترقية الآلية :

تحوّلت الترقية الآلية بداية من 1998 من ترقية سليمة لتحسين الوضعية في السلم المهني إلى ترقية بالدرجات فقط دون التحرك من مستوى إلى مستوى أو من فئة إلى فئة أو من رتبة إلى رتبة، يحسب التحرك من درجة إلى درجة سنويا لكل الفئات مع إمكانية الحصول على درجة ثانية تحفيزية، حدد مجال الدرجات من 1 إلى 20 و نظرا لحداثتها لم يحقق أي فد 20 درجة، سجلنا 1 فقط في صنف 20 (إ. عليا) حقق 19 درجة و 03 بلغو 17 درجة من صنف 1/17.

عكست الترقية الآلية تفاوت تراتيبية الفئات السوسيومهنية حتى داخل الفئة والمستوى ممّا يدعم التمايز رغم عدالة الترقية الآلية التي تعتبر الأقدمية الآلية الوحيدة الموجهة لها (كلما تقدم السن و الأقدمية كلما زادت الترقية بالدرجات و تحسن الأجر).

- الترقية النظامية :

حدّد المشرع الجزائري الترقية في مدى قصير و متوسط و بعيد، يشرف على الترقية نظامية قنوات و هيئات إلى تدرس الملفات على مستوى اللجنة الفرعية تبعا لشروط و آليات نظام المناصب و شغور منصب عمل... تحكم في الترقية مؤش

---

[*] مقابلة السيد رئيس قسم علاقات العمل، يوم 2006/04/19 من 09.20سا – 10.15سا.
[1] J. M. Peretti, ibid , 62.

أ3- مؤشرات الترقية :

جدول رقم -19 -، خاص بمؤشرات الترقية عند الفئات السوسيومهنية

الفئات / المؤشرات		إ. مسيرة		إ. عليا		إ. متوسطة		أ. تحكم		منفذين		المجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
أقدمية		00	00	08	04.52	35	19.77	27	15.25	00	00	70	39.54	22.58
مستوى تعليمي		03	1.69	06	3.38	31	17.51	20	11.29	00	00	60	33.84	19.35
تكوين مهني	نعم	01	0.56	06	3.38	07	3.95	14	7.90	00	00	28	15.81	09.03
كفاءة و مهارات فردية		00	00	00	00	01	0.56	07	3.95	00	00	08	04.51	02.58
منصب العمل		00	00	01	0.56	01	0.56	06	3.38	00	00	08	04.51	02.58
أخرى تذكر	177	00	00	00	00	02	1.12	01	0.56	00	00	03	1.69	0.96
المجموع الجزئي	57.09	04	2.25	21	11.86	77	43.50	75	42.37	00	00	177	99.90	57.09
التنقيط و التقييم السلمي		00	00	00	00	23	17.29	25	18.79	01	0.65	49	36.84	15.80
المحسوبية و الجهوية	لا	00	00	00	00	19	14.28	27	20.30	02	1.50	48	36.09	15.48
عشوائية و فوضى	133	00	00	00	00	17	12.87	08	6.01	00	00	25	18.79	8.06
أخرى تذكر	42.90	00	00	00	00	09	6.76	02	1.50	00	00	11	08.27	3.54
المجموع	99.99	00	00	00	00	68	51.12	62	46.61	03	2.25	133	100	42.90

المصدر، بيانات ميدانية س 22

وضح لنا الجدول رقم – 19 – الترقية و مؤشراتها ما بين 96-2006، قدر عدد المستفيدين 177 (57.08%) مقابل 133 (42.90%) عدم الاستفادة، تمثلت مؤشرات الترقية عند المستجوبين في 6 احتمالات، ربطها 70 من المستفيدين بالأقدمية أي 39.54% بما يساوي 22.58% من العينة و هي نسبة مقاربة لمعايير الاحتفاظ بالعمل الجدول رقم - - و تكرر المستوى التعليمي عند 60 (33.84%) و 19.35% من العينة و ربط 28 من الفئات السوسيومهنية الترقية بالتكوين و بما يساوي 15.81% و 09.03% من المجموع الكلي، لتتراوح ما بين 08 كفاءة و معارات فردية (04.51%) بمعدل 02.58% من العينة و بالمثل حسب منصب العمل ثم 03 أخرى تذكر ب 01.96% و 0.96% من مجموع العينة.

استفاد من الترقية كل إ. المسيرة و هم 4 (01.29%) و كل إ. العليا 21 (06.77%) و 77 إ. متوسطة (24.83%) و 75 أ. تحكم (24.19%) و 00 منفذين، ممّا يوحي بتفاوت الحظوظ.

تكرر عند معظم المستفيدين أكثر من مؤشر لأن الترقية لا ترتبط بمؤشر واحد وهو ما أكدت عليه المداخل رغم أم كل مدخل ركز على مؤشرات محدّدة لكنه ربطها بمؤشرات أخرى و عند طرحنا الأسئلة طلبنا من كل مستجوب أن يحدد لنا المؤشر الأول (*)

- الأقدمية :

للمدة الزمنية فعاليتها عند المداخل و الدراسات السابقة (تتقدم الترقية بتقدم الأقدمية المرتبطة بالسن)، دعمه الميدان عندما برزت الأقدمية أول مؤشر للحراك الصاعد بالترقية عند 70 من مختلف الفئات السوسيومهنية (39.54%) و 22.58% من العينة، توزع مؤشر الأقدمية على 8 إ. عليا (04.52%) و 35 إ. متوسطة (19.77%) و 27 أ. تحكم (15.25%) لمدة عمل ما بين 20 – 30 سنة لذلك عوّضت الأقدمية سابقا الشهادة كما جاء عند O. Derras حتى في احتلال مناصب قيادية، 1 مدير مديرية و 3 رؤساء هيئات مستوى تعليمي متوسط لأن الترقية مسارها خطي تصاعدي تقليدي حسن بها العمال القدامى وضعيتهم

(*) تكررت مل المؤشرات باستثناء أخرى تذكر عند كل الفئات، مثلا عند إ. المسيرة أقدمية 04 و مستوى تعليمي 04 و تكوين 04 و كفاءة و مهارة 04 فتصبح التكرارات 16، كل إ. المسيرة أجمعت أن المؤشرات الأربعة لها علاقة بالترقية، تكرارات الأقدمية 175 (98.87%) لأن 128 من الفئات لهم أقدمية ما بين 20 – 30 سنة بمتوسط 41.29%.

السوسيومهنية خاصة فترة سونطراك و السنوات الأولى من فترة مجمع اسميدال بسبب العجز في الإطارات و المختصين، أمّا حاليا لم تعد الأقدمية بنفس الوزن إذ لم تقترن بمؤشرات أخرى (المستوى التعليمي العال و التكوين) ممّا يؤكد مرّة أخرى ما توصلت إليه دراسة INSEE حول التكوين و التأهيل المهني – دون شهادة تنعدم حظوظ الترقية الاجتماعية بعد 15 سنة من الحياة المهنية مهما كانت فئة العمل الأولى - [1] و مع ذلك للأقدمية أهميتها حتى في زيادة الأجر نتيجة للترقية الآلية بالدرجات الذي تضمنته إ. الجماعية، يتقاضى العمال القدامى 48 سنة أجرا أعلى من الشباب في معامل التكرير حتى وأن كانوا يحملون شهادات ممّا وضح العلاقة السلبية بين الأجر و التكوين الأولي [2] إذ تأخذ بعين الاعتبار عدد سنوا العمل التي تدخل في تعويض المنصب (الخبرة المكتسبة بالأقدمية) كما نصّ على ذلك المشرع، حتى عدد التنقلات يزيد بزيادة الأقدمية و السن، كما تمركزت معظم الفئات 248 (80%) أقدمية 20 – أقل 30 سنة، لذلك سجلنا اختلاف عدد التنقلات، تكرر معدل 3 تنقلات 83 مرّة (26.77%) و هو أكبر عدد لأن المرحلة هي مرحلة الوسطة عند مداخل تنمية المسار المهني.

- المستوى التعليمي :

ساعد المستوى التعليمي 60 من الفئات على الترقية بأنواعها المختلفة شملت الإجابات كاختيار أول 3 إ. مسيرة و 06 إ. عليا و 31 إ. متوسطة و 20 أ. تحكم، 33.84% و 19.35% من المبحوثين و هو عامل مشترك مع معايير الاحتفاظ 21.29%

يعد المستوى التعليمي عند ت برسونز T. Persons معيارا من معايير تقويم هويته لأنشطة المنتج لثلاث خصائص هي مؤهلات الفرد التعليمية و الكفاءة و الانجازات التي يحققها [3] لذلك وجهت حسب K. Davis, W. E. Moore المكافآت ذات القيمة إلى الوضعيات أكثر أهمية و حسب نفعية الوظيفة، كما بينت دراسة INSEE في بداية الفصل أن أصحاب الشهادات من مستوى عال داخل نفس الفئة مثلا أعلى نسب الترقية حتى في حالة

---

[1] D. Courgean, E. Lelièvre, ibid , 93.
[2] F. Vatin, opcit, p 134.
[3] Claud Rivière, la stratification sociale, opcit p 25.

عدم الترقية سمح المستوى التعليمي العال بالاستقرار إذ منحت للمهندسين بفرتيال أعلى الدرجات 60% نقطة للاحتفاظ بمنصب العمل، فترة التسريح الجماعي للعمال، كلما كان مستوى الشهادة عال كلما زادت فرص الترقية المرور إلى التأطير لأن فرتيال بدأت تدريجيا في الانتقال النوعي آخرها إدماج 129 إطارا في سنة 2005 لأن التعليم عنصرا حاسما في تكوين المسارات المهنية و يساعد على التموضع في السلم المهني عندما توصل O. Derras إلى اعتماد فرع GNLIZ بأرزيو على 60% مستوى ابتدائي و 18.8% أميين مثلث منهم جماعة المنفذين 61.90% [1] منهم من انتقل إلى أ. تحكم بعد نجاح مهني لأن 31 من 60 حاملين شهادات BTS و CAP لكن تبقى صلابة أو مرونة الحراك الصاعد نابعة للمستوى التعليمي و الشهادات و حتى التوظيف خاليا 124 (40%) مستوى عال (س 4) ممّا سمح بمرونة الحراك بالترقية ل 4/3 من مدراء المديريات مستوى جامعي و 5 جامعيين من 7 رؤساء هيئات لأن المستوى التعليمي أحيانا يرفع من وثيرة التنقل و اختصار المدة (أقدمية)، عندما يوظف إطارا متوسطا في منصب إ. دراسات يتحول إلى إ. مشروع في 3 سنوات أمّا أ. تحكم يتطلب الانتقال إلى إ. متوسط حوالي 15 سنة و تساوي عند المنفذين 3 محطات لبلوغ إ. متوسطة مثلما سيأتي في الانتقال بين الفئات مع إمكانية مرور الشباب أقل من 35 سنة إلى التأطير العال لصنف المترقين و 4/3 لأقل من 45 سنة [2] أو إطار إداري لحاملين شهادات تعليم عال مستوى 3، أي الاختلاف بين الفئات ذات المستوى التعليمي العال و غير المؤهلين حاليا ممّا يوحي بتغير هيكلة الوظيفة و بنية للموارد البشرية إذ بين ج. ريفكين J. Refkin في هذا الصدد ثلاث فئات.

- فئة رجال الإدارة العليا – حملة الأسهم – عمال المعرفة و البرمجة الذين لم يمثلوا سوى 4% في و.م.أ نتج عنه حراكا نوعيا خاصة في المجتمعات الصناعية نتيجة الاتمته التي وفرت وقت العمل الحي، يعتقد ريفكين أن أكثر

(1) O. Derras, ibid, p 26.
(2) D. Courgeau, E. Lelièvre, ibid, p 86.

من 50% من الوظائف المتاحة الآن سوف تلغى مع ثورة الذكاء الاصطناعي[1].

لم يرتب ذوي المستوى الجامعي المستوى التعليمي المؤشر الأول للترقية بل حتى ذوي المستوى التعليمي ثانوي و متوسط أو أساسي، من 31 إطار متوسط، 15 منهم (48.38%) كانوا ينتمون إلى فئتين أ. تحكم و المنفذين و 15 من أصل 20 أ. تحكم قالوا أن مستواهم سمح لهم بالترقية بعد الاستفادة من تكوين و تحوّلوا إلى نختصين.

- التكوين المهني :

ترقى بالتكوين بعد 1997، 28 (15.81%) من الفئات السوسيومهنية الأربعة وهو يساوي 09.03% من مجموع العينة موزعين على 01 إ. مسيرة و 06 إ. عليا و 07 إ. متوسطة و 14 أ. تحكم.

ورد في المادة 59 مهام المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، - تحديد سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم - [2]، تحسين المستوى المهني و تعويض لغير المؤهلين من المستويات التعليمية الدنيا.

توصل O. Derras في دراسته عندما رب بين المستوى و الترقية إلى أن التكوين عامل هام لمرور الجماعات (الفئات) إلى التأطير [3]، عوّضت به الفئات من المستويات التعليمية الدنيا تحسين الرتبة في السلم المهني، بسبب سياسة تنمية الموارد البشرية لسونطراك خل السبعينات و الثمانيات بتطوير التكوين لتغطية العجز من أجل تغطية العجز في تخصصات و مهن لذلك استفاد كل العمال الذين وظفوا في الفترة ما بين 76-84، قدر عددهم 120 مثلوا 37.38% من العينة، احتفظت بهم فرتيال أثناء إجراءات التسريح الجماعي للعمال، تكونوا ما بين 1 إلى 3 مرات خلال مسارهم المهني داخل و خارج الوطن.

---

(1) سمير الشيخ علي، - العولمة و التكامل الاقتصادي العربي -، مجلة جامعة دمشق للأداب و العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد الأول، 2002، ص 176.

(2) مولود ديدان، - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -، مرجع سبق ذكره، ص 13.

(3) O. Derras, ibid, p 24.

سمح التكوين المهني ذوي المستوى التعليمي المتوسط أو الأساسي تطوير مستواهم المهني بالحصول على شهادات تقني في تخصصات مهنية مختلفة، منحت 3 منهم تدريجيا رتب أعلى و شهادات مهنية و مناصب أعلى كما سيأتي في الترقية بين الفئات.

تغيرت علاقة التكوين بالترقية بعد الإصلاحات (الاستقلالية) و فترة الشريك بسبب توقف برنامج التكوين لمدة 9 سنوات من جهة و تحوله إلى تكوين من أجل تنمية المهارات المهنية أكثر منها لتسوية الوضعية المهنية من جهة ثانية، علاوة على تركيز الشريك على التربصات و الملتقيات و المحاضرات مثلما هو مبيّن في العنوان الخاص بالتكوين و تنمية المسار المهني.

تدرجت المؤشرات الأخرى بين كفاءات و مهارات فردية عند 8 إجابات و هو ما يساوي 4.51% من المستفيدين و 2.58% من العينة توزعوا على 1 إطار و 7 أ. تحكم، نفس العدد 8 ربطه بمنصب العمل، تكررت عند 1 إ. عال و 1 إ. متوسط و 6 أ. تحكم، تكرر مؤشر الكفاءات و المهارات كاختيار ثاني في الترتيب عند 03 إ. مسيرة و 21 إ. عال و 27 إطار متوسط و 02 أ. تحكم.

لقد ارتبطت الكفاءات و المهارات بالخبرة عند الفئات بأقدمية أكثر من 15 سنة وبالمستوى التعليمي أحيانا أخرى و بمنصب العمل مرات أخرى هناك مناصب تحرك أفرادها آليا قبل 1984 عند مسيّري الآلات و عند التقنيين بوحدات الإنتاج الذين اكتسبوا الترقية بالتدريب أو التكوين فترة سونطراك و مجمع اسميدال، بدأ التنقل على النحو الآتي قبل 1984 :

- مسيّر معالج صنف 09
- Chaudière صنف 10
- Turbuneur صنف 11 – 12
- Tableautist صنف 14

هذا خاص بالوظيفة التي عرفت تنقل المنصب الرتبة عند المنفذين إلى

- مسيّر آلة Oper Analyste
- مسيّر مراقب بعد مرور 3 سنوات

- رئيس فرقة في مدة ما بين 5 – 8 سنوات

- رئيس مشرف

تتم الدرة في مدة ما بين 20 – 30 سنة، حملت التسميات السابقة شبكة تسميات أخرى :

13.4 Technicien de base

14.4 Technicien tableautiste

15.1 Technicien polyvalent

15.1 Chef de cuart

يشبه التنقل التدريجي بمعامل التكرير البترول الفرنسية أي دوران داخلي بالتدريب التنقل التدريجي.

اختلف التنقل بين عمال الإنتاج و الإدارة و تبعا للمنصب و نوع المهنة.

ربط 133 (42.90%) عدم الاستفادة بمجموعة من العوامل و المؤشرات شملت 68 إ. متوسطة (51.12%) و 62 أ. تحكم (46.16%) و 03 منفذين (02.25%) أرجعها 49 (36.84%) من فئة إ. متوسطة 23 (%) و أ. تحكم 25 (%) و 01 من المنفذين (%) إلى التنقيط و التقييم السلبي ممّا أثر سلبا على مسارهم المهني و التموضع في السلم المهني، سبق التفسير في التقييم.

و يرى 48 (36.09%) من 19 إ. متوسطة (%) و 27 أ. تحكم و 02 منفذين أن المحسوبية و الجهوية هي أهم معوقات الترقية ممّا يفسر تأثير المؤسسة بثقافة المحيط الخارجي و النزعة العشائرية التي ما زالت تطبع سلوك الفرد، بدأ هذا النوع من السلوك بضعف مع الشراكة لأنها حملت ثقافة من بيئة مختلفة في حين فسّر 25 (18.79%) ما بين 17 إ. متوسطة (%) و 08 أ. تحكم (%) عدم الاستفادة بالعشوائية و الفوضى المقصود بها عدم تطبيق إستراتيجية فعالة لتوجيه و تسيير الموارد البشرية و إخضاعها (الإستراتيجية) أي معايير علمية تتماشى و نظام المؤسسة، مع التحديد المسبق لأنواع التنقلات، أمّا 11 و هي أخرى تتكرر (08.27%) موزعة على 08 إ. متوسطة (%) و2 أ. تحكم (%) بعضهم (06) قالوا أن السبب العلاقة مع الإدارة السابقة (قبل الشراكة) و 02 كانا تحت المراقبة فترة

الأزمة الأمنية و 03 يجهلون أسباب عدم الترقية رغم تقديم طلبات أكثر من 3 مرات. تكررت مؤشرات عدم الاستفادة عند 3 فئات، إ. متوسطة 68 (51.12%) و أ. تحكم 62 (46.61%) و 03 منفذين (02.25%) الأمر الذي عكس صلابة التحرك بالسلم عند فئات و مرونتها لفئات نتيجة لسياسة تنمية المسار المهني بفرتيال.

توصلنا من الجدول إلى اختلاف حظوظ الفئات، 57.09% تحركت بالترقية 49.90% توقف.

التقاء بين المؤشرات التي أكدت عليها المداخل و الدراسات ممّا جعلنا نقول أن المؤشرات عامة مع اختلاف أولوية كل مؤشر باختلاف الزمان و المكان و العوامل السوسيوثقافية ممّا أدى إلى بروز الأقدمية رافقتها بنفس الأهمية بعد ظهور المخططات التنموية التكوين المهني ثم المستوى التعليمي بعد تفتح المؤسسة على الجامعة. و إذا أخذنا بعين الاعتبار اختلاف الترقية بين الدول إذ تميزت بالصلابة في فرنسا نتيجة لعوامل سوسيوثقافية في حين تتم الترقية في ألمانيا بصورة عادية لاعتمادها على التدريب داخل المصنع و دوران مستمر للحصول على عمال متعددي المهام (1) فإن الترقية آلية لبعض المهن و المناصب بالتدريب الداخلي عهد سونطراك مع الانتقال التدريجي في الترقية بعد توظيف الإطارات، لذلك ميزنا بين فترتين، فترة سونطراك بم فيها اسميدال و فترة فرتيال.

بالرغم من تنوع احتمالات مؤشرات الترقية ذات العلاقة المتعددة فقد تحكمت فيها ثلاثة مؤشرات :

- أقدمية : 70 (39.54%) ، 22.58% من العينة
- مستوى تعليمي : 60 (33.84%) ، 19.35% من العينة
- التموين المهني: 28 (15.35%) ، 09.03% من العينة

فتكون النتيجة الخاصة بالترقية و مؤشراتها

(1) R. Sansaulieu, "sociologie de l'entreprise", 2e ed., presse des sciences politique et dolloze, 1997, p 178.

اختلاف مؤشرات الترقية من فئة إلى فئة تدرجت من الأهم في ثلاثة :

- الأقدمية : 70 من الفئات السوسيومهنية = 22.58% من مجموع العينة
- المستوى التعليمي : 60 من الفئات السوسيومهنية = 19.35% من مجموع العينة
- تكوين مهني : 28 من الفئات السوسيومهنية = 09.03% من مجموع العينة

و مؤشرات أقل أهمية من كفاءة و مهارات (02.58%)، منصب عمل (02.58%).

ب- التكوين و تنمية المسار المهني :

إذا كان التكوين استثمارا في المجال الذي ينتج أكثر لأنه وسيلة تور في المجالين التكنولوجي و التنظيمي فإنه طرح فترة العولمة و التحوّلات تحديات باعتبار تكوين الكبار وسيلة لتفادي تقادم المهارات و الجمود الفكري بعد تغير مشروع التكوين المهني حتى في المدة على حد تعبير كينز Keynes – سنموت كلنا على المدى البعيد... - [1] إذ تحول التكوين إلى تكوين فوري لـه رافعة للتغيرات التكنولوجية التنظيمية و السلوكية المهنية دون تغير المضمون الاجتماعي (ترقية اجتماعية و تنمية الكفاءات و المهارات)، لذلك أكدت النصوص الأولى 1964 في مرسوم 2 ديسمبر على الحق الفردي للعمال في التكوين بإنشاء محافظة التكوين المهني و ترقية الإدارات و ضرورة توفر المؤسسات على مصلحة التكوين و توسع في المخططات التنموية الثلاثي الأول (67-69) و الرباعي الأول (70-73) إلى أن تنوعت توسعت في 1982 المراكز و المعاهد لتحقيق أهداف التنمية و الحاجة من اليد العاملة. اعتبر التكوين حتى في المجتمعات الرأسمالية حق من الحقوق الفردية و هو ما جاء في النصوص الفرنسية 1960 أكدها قانون 16 جويلية 1971 و حتى قانون ماي 2004، عندما ذكر بإمكان

[1] Jacques Bahry, " Nouveaux besoins de compétences nouveaux enjeux de formation nouvelles technologies et nouveaux système de formation", mondialisation modernisation des entreprises enjeu et trajectoire, Casbah/Cread ed. 2001, p 13.

كل الأجراء الاستفادة من التكوين يصل إلى سنة كملة أو 1200 ساعة متقطعة [1]

ب1- أنواع أبعاد التكوين المهني :

للتكوين المهني أنواع منه المرتبط بالمدة و منه نع خاص بالترقية الاجتماعية لتنمية المؤهلات المهنية و نوع ثالث يبرز النفعية المهنية للفرد بترقية المسار المهني لم نركز على الأنواع و المدة أنما حاولنا توضيح أبعاد التكوين للوقوف عند أهميته في تنمية المسار المهني و علاقته بتحسين الوضعية السوسيومهنية و الوقوف أيضا على التحوّلات التي مرّ بها مشروع التطوير في المراحل الهيكلية للمؤسسة.

حددت المادة 20 مدة التربصات، فترة التجريب بشهرين لفئة المنفذين و 4 أشهر لأعوان التحكم و 06 شهر للإطارات و 03 أشهر لمناصب عمل ذات مؤهلات عالية [2] ولهذا الغرض أنشأت شركة سونطراك مراكز التدريب الكبار الأمر الذي فسّر استفادة كل الذين عايشوا تلك الفترة 120 من 122 أي 98.36% من المستفيدين و 38.70% من العينة لأن التدريب كان عبارة عن تربص داخل المؤسسة عندما ركز المشرفون على تدريب العمال في الصيانة و الأمن الصناعي و الميكانيك و تضمنت المادة 120 الاعتراف بالتكوين الداخلي – تكوين على مستوى حدة من المؤسسة للموظفين الجدد - [3].

أمّا التكوين منه المتوسط طويل المدى في الداخل و الخارج، في الداخل تولت في البداية شركة CREPS الفرنسية تكوين إطارات جزائرية للإشراف على تدريب العمال في ورشات العمل بسبب العجز في التخصصات و الكفاءات شأنها شأن الشركات الأخرى مثل شركة الحديد و الصلب و معاهد للكبار منها الوطنية (بومرداس) كوّن إطارات مهنية منهم 3 تكونوا لمدة 3 سنوات فتحصلوا سنة 2001 على شهادة مهندس تطبيقي أهلهم إلى الصعود إلى مراتب أعلى منهم 1 رئيس دائرة صنف 4/19. و تكوين في مراكز و معاهد محلية أغلبها

[1] J. M. peretti, ibid, p 156.
[2] EPE, convention collective du groupe Asmidal, chapitre 11, article 20, 1997, p 6.
[3] EPE, convention collective du groupe Asmidal, chapitre 2, Décembre 1995, p 27.

تابعة لمركب الحديد و الصلب (Cifos, Citam) تحوّلت بعد توقفها إلى أقسام تابعة لجامعة عنابة، و لم يتكون بالخارج سوى 02 سنة 2001 لمدة 03 أشهر بانجلترا.

تحول التكوين من تكوين متوسط و طويل بعد توقف مشروع تكوين عمال مختصين مؤهلين إتباع إستراتيجية توظيف + تكوين + تثبيت (Recru. + Form. + Titul.) إلى تكوين فوري Formation de carte و من تكوين و تدريب في المركز والمعاهد الوطنية إلى تكوين في مدارس خاصة و تكوين بقرارات فردية.

بعدما كانت الفرص مفتوحة لكل الفئات تقريبا لارتباط التدريب و التكوين تأهيل و إعادة تأهيل الكبار فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بتكفل مكتب التكوين و التطور بإسناد مسؤولية التدريب (تربص) الميداني لمشرفين حتى يؤهله إلى المنصب إلى أن تحوّل إلى ثقافة أخذت شكل دورات تدريبية لتوسع مشروع التكوين عندما وفرت الدولة في المخطط الأول 1980-1984، 124 معهدا و سلمت 34424 تأشيرة للتربص بالخارج في سنة 1978 [1] لن التكوين بين فترة التسيير الاشتراكي حق و هو ما تأسفت عليه الفئات التي وظفت ما بين 76-84، أمّا فترة 97-2006 فقد توقف المشروع الاجتماعي للتكوين وعندما استؤنف شمل برنامج تدعيم اللغات، لغة انجليزية لموظفي المديرية العامة يوميا من 16-18، و دروس اللغة الاسبانية لكل الفئات في مراكز لتعميم الاسبانية (الشريك أسباني) وتفعيل الاجتماعات بلغة مشتركة.

نظرا لصعوبة الحوار كما قال رئيس Audit – عندما اجتمع مع الشريك نتحول إلى بكم و لا نستطيع إيصال الفكرة و مناقشة القضايا الهامة لانعدام اللغة المشتركة -.

مرّ التكوين بثلاث مراحل، مرحلة سونطراك إلى غاية 1984 كان البحث عن يد عاملة مهنية متخصصة لذلك برزت أهمية التدريب و التكوين استفادت منها كل الفئات بما فيها كبار الموظفين عندما استعانت الشركة بخبراء أمريكان و حتى جزائريين من جامعات الشرق لتدربهم على فن الإدارة و العلاقات العامة و تدريبهم حتى على طريقة فتح الرسائل [*] و مرحلة مجمع اسميدال يمكن اعتبارها انتقال من التسيير الاشتراكي إلى الاستقلالية إذ ورثت في السنوات الأولى ثقافة سونطراك إلى أن توقف التكوين في سنة 1997 و لم يستفد سوى 28

[1] وزارة التخطيط و المالية، الدليل الاقتصادي و الاجتماعي للجزائر، 1978، ص 82.
[*] مقابلة رئيس مصلحة الموظفين يوم 2005/12/14.

من تكوين بالترقية رغم استمرارية تأكيد نصوص الاتفاقية الجماعية (1997 و2002) على حق الفرد في التكوين و كل رفض لأشكال التكوين من تحسين أو تكيف أو رسكلة خطأ مهنيا.

أمّا فترة فرتيال بما فيها الشراكة بدأ مشروع التكوين في الثلاثي الثاني لم تظهر نتائجه بعد لكن لم يعد الفرد أثناء توظيفه يتلقى تدريبا بإشراف رؤساء الفرق في وحدات الإنتاج و المسؤول المباشر في النشاطات الأخرى لتغير مركز التكوين المهني إلى مصلحة تكوين و تربص ممّا أفقد الإشراف على تدريب الموظفين الجدد أهميته لأن 11 فقط اعترفوا بالإشراف عليهم في الفترة ما بين 2001-2006، 7 إ. متوسطة و 4 أ. تحكم.

و عن الأنواع الأخرى منها ما شملته التسيير الاشتراكي للمؤسسات

- تكوين لتسوية الوضعية المهنية.
- تكوين لتعطل الآلات و تعطل الإنتاج.
- التكوين حق من حقوق الفرد.

سبق أن تعرضنا إلى تكوين بالترقية في مؤشرات الترقية و بالنسبة لتكوين تسوية الوضعية المهنية أصبح احتمالا مستبعدا نظرا لتغير أبعاد التكوين من تكوين مهني بحثا عن تخصصات إلى تكوين فني عال و يمكن القول أنه استبدل بتكوين تدعيم المنصب الذي استفاد منه رئيس مصلحة تكوين و تربص في مارس 2006 حول قواعد و قانون التكوين المهني و فيما يتعلق بنوع تكوين لتعطل الآلات هذا خاص بفترة GSE فقط، حاليا حتى في حالة تعطل إسناد للعامل مهام أخرى، الكل يعمل كما لاحظنا في Prévention أين طلب من المهندسين إ. متوسطة القيام بالتنظيف و الصيانة و تنقل أيضا إلى هيئات و مصالح أخرى مثل عمال CV2 تجميد وحدة حامض الفوسفريك لأن السياسة تغيرت أمّا العمل حتى في حالة فائض أو التخلص من العمالة الزائدة.

- أبعاد التكوين :

للتكوين على الأقل بعدين، بعد فردي و بعد مؤسساتي، فالتكوين هو أحد شبكات التسيير الاستراتيجي الذي يجيب على إزدواجية الأبعاد، توقعات الأفراد و حاجا التنظيم.

حدّد قانون 2004 الفرنسي أبعاد التكوين في 3 فئات التقت معه دراسة O. Derras لذلك نذكر كل بعد و ما قابله في الدراسة التي شملت فترة من فترات ما يسمى حاليا Fertial.

- تكوين من أجل التكيف مع منصب العمل قابله في دراسة O. Derras تكوين تدعيمي في مكان العمل موجهة للعمال الذين لا يتحكموا في مناصب العمل أو المرور بثلاث تكوينات مستمرة.
- تكوينات مستمرة مرتبطة بالعمل الاحتفاظ به، يمكن إدراج هذا تحت تدوير الفائض بالتدريب كما جاء في تنمية المسار الوظيفي.
- تكوين مرتبط بتطوير الكفاءات الذي شمل لتكوين المخصص للإطارات لتسهيل إعادة الإدماج المهني و التكوين التأهيلي لترقية إلى منصب عمل.

تحققت الأبعاد الثلاثة بالنسبة للفئات التي وظفت ما بين (76-84) قدرت ب 120 (%) و الفئات التي وظفت ما بين (84-96)، و حددت المادة 116 [1] هو نفسه المادة 88 من إ. الجماعية 2002 الأبعاد المشتركة للتكوين، أبعاد المؤسسة و الأبعاد الفردية.

- تحسين و تطوير الموارد البشرية برفع مستوى التأهيل و كفاءات العمال.
- إرضاء حاجات المؤسسة من اليد العاملة المؤهلة.
- رفع المعرف الأساسية للعمال و اكتساب معارف أساسية لتحديث التقنيات على مستوى المؤسسة.
- تطوير الثقافات العلمية و الاقتصادية ذات العلاقة بالتسيير من أجل منح الفرصة للعمال و المشاركة الفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة
- تطوير المخزون العمالي لتحضير ترقيتهم الداخلية.

التكوين و أنواعه و العدد المطلوب و الفروع المعنية و مكان التكوين و الميزانية حسب المادة 117 و أشارت المادة 118 إلى شروط المرور إلى التكوين.

---

(1) EPE, groupe Asmidal, convention collective, chap. 2, art. 116, p 26.

عكست الأبعاد نماذج من التدريب و التكوين بمؤسسات لأنه لا يوجد نموذج موجه للتنمية المجالات الفعلية للتكوين فالإجراءات هي تحديات و رهان حسب نظرية La Contingence .

ب2- تنمية المجالات الفعلية للتكوين :

- حسب الدراسات و البحوث :

توصلت دراسة أجريت على 236 عاملين بالقطاعين، مثل القطاع العام 132 عاملا 59% و 106 من القطاع الخاص 46% كانت النتائج بتقسيم مجالات التكوين إلى محورين.

محور خاص بتحسين الكفاءة و محور بتحسين الحياة المهنية لظروف العمل.

و ثانية أجريت على 6 مؤسسات فرنسية كبرى في حالة تحديث سريع، قام بالدراسة مجموعة من الباحثين لمدة 5 سنوات (1985-1989) و بعد المقابلات مع المدراء و المسؤولين تحليل تقارير نشاط برنامج التكوين و الوثائق لمدة 5 سنوات و مقابلات معمقة مع عينة من الأجراء المعنيين بالتجديد أو ما يسميه بعض الباحثين نموذج الكفاءة، توصلوا إلى نتائج مشتركة منها المرتبطة بالتكوين المستمر للأجراء أهمها.

- الإرادة العامة لكل المؤسسات –رفع مستوى التكوين العام للأجراء المنفذين-.

- تطوير تعدد المهام و مرونة أشكال العمل.

- تعميم الدفع إلى الحراك داخل خارج المؤسسة [1].

تعتبر نتائج إيجابية لأنها تدريب على مهارات جديدة لإثراء المسار المهني وحتى في حالة تطبيق بدائل الاستغناء عن العمالة و تقلص مراكز و مناصب العمل تتضاعف المهام ممّا يتطلب تدريب العمال في الحالتين التدريب داخل أ خارج المؤسسة ضرورة أمام التحوّلات التكنولوجية و الاقتصادية لذلك لا يوجد إستراتيجية موحدة، هناك نماذج مختلفة منها ما ذكرناه في صناعة الصيدلانية و فرع GNLIZ آرزيو –سونطراك- و نماذج أخرى أخذ منها مؤسسة

[1] P. Gilbert, M. Theiband, "Construction des compétences mangeriales et situation paradoscales", psychologie de travail et ressource humaines (compétence – carrières, evolution au travailà, sous la dir de A. Lancry & C. Lemoine, l'harmattan 2004, p 167.

الميكانيك الفرنسية مطبعة البليدة بالجزائر و INSEE (المعهد الوطني للإحصاء و الدراسات الاقتصادية).

لجأت مؤسسة الميكانيك Vosginne إلى العمل التطوعي عندما تم وضع نظام الوحدات [1] من خلال منح دروس للمتكونين خارج نظام العمل من قبل إطارات المؤسسة ونظمت أيضا دروس في (الرياضيات و الفرنسية و التعبير و الحياة الاقتصادية والاجتماعية) فترة شروع المؤسسة و مؤسسات أخرى في إلغاء نشاطات أقل تأهيلا وتعويضها بالاتمته مثل التعبئة و البيع بالمراسلة التي عوّضت مجموعة من الأنشطة المتطلبة لمستوى أعلى من الذي يملكه أفراد التنفيذ.

لا ينطبق العمل التطوعي على هذا النموذج إذا تبعته مؤسسات عديدة منها 6
الشركات الكبرى المذكورة أعلاه... .

أمّا مطبعة البليدة [*]، مرّت المطبعة بمراحل من إعادة الهيكلة العضوية والبشرية خاصة سنة 1994 عندما عرفت المطبعة تغيرات تكنولوجية و تنقلات لتغطية مناصب العمل منها مناصب إطارات و تحكم في قسمي الإدارة و التقنية بسبب التسريح و الاستقالات والتقاعد.

أدخلت المطبعة سياسة جديدة لتسيير الموارد البشرية خاصة أن معظم العمال مستواهم التعليمي محدود لذلك قدمت لهم دروس في اللغتين العربية و الفرنسية (نوع من الرسكلة).

و فيما يتعلق بالتكوين اتبعت دورات تكوينية داخلية تماشيا مع التكنولوجيا الجديدة للطباعة، خصت الدورات الداخلية الطبوغرافيا Typographyque موجهة للسباب للتحكم في المادة قبل استعمال الإعلام الآلي.

نتج عن التكوين بروز فئات مهنية (تقني مخابر) إلى أن انتقلت إلى مطبعة منافسة نتيجة التحوّل في طرق العمل و توسيع و تنوع أجهزتها و وسائلها إلى أن استعملت نهاية 1999 الحاسوب و الأجهزة الرقمية، استوجب دورات تدريبية و إعادة هيكلة، طردت المنفذين

---

[1] Claude Dubar & Pierre trippier, " sociologie des professions" opcit, p 232.

[*] تأسست المطبعة في 1857 من طرف Alexandre Mauguin.

التقنيين الذين لم يبدو أي اهتمام لدروس اللغة و وظفت منفذين من السوق الخارجية لهم تجربة [1].

و لعل من أهم نتائج المجالات الفعلية للتكوين ما قدمه أيضا المعهد الوطني (فرنسي) للإحصائيات و الدراسات الاقتصادية في بحوث سنة 1977 حول إدماج الشباب ومنه ما تعلق بدور التكوين.

- ساعد امتلاك CAP على مرور عامل بسيط إلى عامل مؤهل و ضمان الحماية من مخاطر عدم التأهل، - إذ لم تحسن شهادة CAP بالترقية فهي تحمي من التقهقر المهني - [2].

- لا يمر إلى Contremaitre إلاّ العمال المؤهلين O. Qualifiés في سن متقدمة لأن اكتساب CAP و أي شهادة تقنية تؤهل المرور إلى تلك الفئة.

- تعادل الشهادة المهنية في حالات المستوى التعليمي الجامعي و تخصصات التعليم العال و لذلك إذ كانت الحاجات للإطارات العليا في فترة تساوت فيها حظوظ ترقية الشباب الحامل لشهادات مع المتقدمين عنهم في السن، لا نقصي أي طرف الآخر.

دعمت الدراسات البحوث أهمية التكوين بإبراز المجالات الفعلية و التي صنفت بكل مجالاتها في نعين أو محورين.

- تكوين تحسين الكفاءة بتنمية المعارف المهنية.
- تكوين تحسين الحياة المهنية، تكوين ترقية

تتبعنا بالمحورين مجالات التكوين الفعلية عند العينة

- عند العينة

---

[1] Chantal Lefebre, "une imprimerie se modernise", mondialisation et modernisation des entreprises, enjeux et trajectoires, sous la dir de M. y. Ferfera, M. Benguerma, M. A. Isli, Casbah, ed. cread 2001, p 279.

[2] Daniel Courgean, E. Leliève, ibid, p 86.

جدول رقم – 20 -، يبين الاستفادة من التكوين و مجالاته الفعلية

التكوين / مجالات الاستفادة	نعم			لا			
	ت	%	%		ت	%	%
تنمية المهترات المهنية	47	37.30	15.16	توقف التكوين	84	45.65	27.09
الاحتفاظ بالعمل	34	26.98	10.96	عرقلة إدارية	57	30.97	18.38
اكتساب شهادة و تخصص مهني	12	09.52	03.87	طبيعة العمل	37	20.10	11.93
تعدد المهام	04	03.17	01.29	لا أدري	04	02.17	01.29
ترقية	28	22.22	09.03	أخرى تذكر	02	01.08	0.64
أخرى تذكر	01	0.79	0.32	/	/	/	/
المجموع	126	99.98	40.65	المجموع	184	99.97	59.33

المصدر، س21

قدر عدد المستفيدين من التكوين ب 126 أي 40.63% و هي نسبة أقل من غير المستفيدين 184 (59.33%) و هو لا يتماشى و ما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة التي أكدت على استفادة العمال من أشكال التكوين الذي يعد إجباريا في المادة 119 – على كل عامل متابعة الدروس الضرورية لتحسين و تدعيم المعارف العامة أو المهنية أو التكنولوجية المنظمة من طرف المؤسسة، و كل رفض لمتابعة التكوين للتكيف أو تحسين أو رسكلة بعد خطأ مهنيا - [1].

[1] EPE, "convention collective du groupe Asmidal", chap. 2, art. 119, p 27.

فسرت قلة الاستفادة باحتمالات نفسرها بعد توضيح مجالات الاستفادة الفعلية التي ذكرتها العينة في 06 احتمالات يمكن إجمالها في محورين كما ذكر في دراسة B. Andogido & C. Ordourdi محور تحسين الكفاءة و محور تحسين الحياة المهنية.

أجاب 47 من الفئات بمعدل 37.70% من المستفيدين و 15.16% من العينة أن التكوين ساعدهم على تنمية المهارات المهنية (يدخل تحت محور تحسين الكفاءة) و المقصود بالتنمية ما جاء في المادة 116 من تحسين و تطوير الموارد البشرية برفع مستوى التأهيل وكفاءات العمال.

- رفع و اكتساب معارف لتحديث التقنيات.
- تطوير الثقافات العلمية و الاقتصادية ذات العلاقة بالتسيير... .

تدخل تنمية المهارات عند نظرية رأس المال البشرية تحت الخبرة المكتسبة لأنها تكتسب بالتدريب و من فعالية التدريب تجديد الكفاءات و هو ما أطلق عليه عدم التقادم وعدم الجمود عند مداخل تنمية المسار الوظيفي، وساعد التكوين 34 من مختلف الفئات (26.98%) و هو ما مثل 10.96%. على الاحتفاظ بالعمل لأن بعض المهن و التخصصات لا تستطيع المؤسسة الحصول عليهم من السوق الخارجية لذلك رأى 65 (20.96%) من الفئات السوسيومهنية احتفظت بهم المؤسسة نتيجة للأقدمية و الكفاءة المهنية في جدول (01) من معايير الاحتفاظ بالعمال، فالأقدمية هي الأخرى اكتساب خبرة بالممارسة و الاحتفاظ معناه الاستقرار بالعمل لأن التكوين المستمر كما قال C. Thelot يؤدي إلى الحصول على شهادات و حماية على الأقل من التراجع و التسريح.

و عن علاقة التكوين بالترقية (يدخل تحت محور تحسين الحياة المهني) و ما جاء في المادة 116 – تطوير المخزون البشري لتحضير ترقيتهم الداخلية، لم يستفد منه سوى 28 (22.28% من المستفيدين و 9.03% من العينة) و هو ما سبق تفسيره في علاقة التكوين بالترقية مرحلة فرتيال (المرحلة الثالثة بما فيها الشراكة) في جدول رقم – 7 – مؤشرات الترقية و في أنواع و أبعاد التكوين و فسرته (برامج التكوين بالترقية) دراسات INSEE سنة 1993 بتحوّل أبعاد التكوين من تكوين ترقية إلى تكوين مرتبط بتسيير العمل و تحوّل تنظيم

العمل رغم الميل نحو نفقات التكوين المستمر و ارتفاع استفادة الأجراء [1] فتحول التكوين إلى تحدي لمسايرة تأثيرات التحولات التكنولوجية ببذل مجهود دائم للتأهل وإعادة التأهيل في مكان العمل الذي اعتبره مدخل الدافعية La contingence أحد نتائج التحوّلات لأنه في حالة إدخال تكنولوجيا ينشط الحراك الداخلي فالمؤسسات التي طبقت بدائل الاستفادة عن العمال استعدت للتغيرات المنتظرة حول الشغل و مستقبل العمال حتى في حالة عدم الترقية تلجأ المؤسسات إلى تكوين العمال مسبقا إذ استعدت صناعة الأدوية الصيدلانية [*] للعملية بعام و نصف، بعد الإدخال الآلي في مراكز استقبال الطلبات الهاتفية و القسم المركزي للفاتورات [2]، نتج عن الإدخال الآلي تكوين العمال لشغل مناصب عمل جديدة للحفاظ على الفائض في مكانه رغم ديناميكية التغيرات التكنولوجية رافقه تغير في بنية العمل و العمال بظهور جماعات مختصة في تسوية المشاكل و خلايا مختصة في التفكير حول احتكار الأنشطة الجديدة مع وضع 1.7% من الأجراء احتياط قابل للدوران مع تدريب ميداني لعمال الورش على الآلات في مكان العمل عكس إستراتيجية المؤسسات الإنجليزية توظف من السوق الخارجية عند إدخال تكنولوجيا جديدة.

لم ينتقل الفئات بفرتيال نتيجة للتكنولوجيا الجديدة لأنهم لم تعرف أي نوع من التكنولوجيا خاصة في فترة الشريك و بالتالي لم يتبع تكوين لمسايرة التكنولوجيا و الترقية لتسوية الوضعية مع ذلك للتكوين أهمية في تحسين الوضعية و الرتبة إذ توصل C. Thelot إلى مرور 2/1 من المستفيدين من تربص إلى تأهيل عال، انطبق هذا على فترة السبعينات والثمانينات عندما كان التكوين لتسوية الوضعية و عنهم من حسن الرتبة بالانتقال بين الفئات 4/1 من إ. مسيرة 48 إ. تحكم و 08 صعدوا إلى إ. عليا و 40 إلى إ. متوسطة و 40 من المنفذين، 20 منهم انتقلوا من منفذين إلى أ. تحكم و 20 تحولوا إلى إ. متوسطة.

ربط 12 (09.52% من المستفيدين) و 03.87% من العينة نفعية التكوين باكتساب شهادة و ممارسة تخصص مهني، 03 تحصلوا على شهادة مهندس تطبيقي سنة 2001 بعد تكوين لمدة 3 سنوات، 1 من 3 ترقى من إ. متوسطة إلى إ. عال 1/19 و البقية

---

[1] D. Cougeau, E. Leliève, ibid, p p 91, 92.

[*] تشغل في فرنسا 1150 عاملا، يساوي نمو إنتاجها 30% و نمو الشغل 15% سنويا.

[2] R. Sansaulieu, opcit, p p 397, 398.

09 هم إطارات متوسطة 02 لتدعيم المؤهلات المهنية و 7 أ. تحكم، لم يرافق دائما الشهادة المهنية ترقية لأنها ارتبطت بالمعايير الأخرى و حتى دراسات INSEE أكدت على عدم الترقية الفوري للمتكونين.

أما مجال التكوين الخاص بنفعية تعدد المهام عبر عنه 04 (03.17% من المستفيدين) و 01.09% من العينة و هي نسبة قليلة لأن تعدد المهام لم يكتسب حاليا بالتكوين و إنما بإعادة توزيع الفئات و تغيير مناصب العمل (التدوير المستمر للعمال)، التكوين هو الاطلاع على الجديد و هو مسايرة التطورات في إ. الجماعية و الدراسات، ممّا تكسبهم خبرة و هي ثقافة مصانع تكرير البترول الفرنسية، في حين رأى 01 (0.79%) إي 0.39% من العين.

يبدو من الجدول تنوع احتمالات مجالات التكوين الفعلية منها ما تضمنته المادة 116 و أكدت عليه الدراسات و بتنوعها، أدرجت كلها تحت محورين.

- محور تحسين الحياة المهنية أي التكوين بالترقية لم تمثل سوى 09.03% من العينة.
- محور تنمية المعارف و الكفاءات المهني الذي شمل كل الاحتمالات المتبقية 31.60% من العينة.

و مواد لم يستفد من مضمون نصوصها الفئات السوسيومهنية خاصة المادة 119 و 120، أرجع 184 من الفئات السوسيومهنية بما يساوي 59.93% عدم الاستفادة إلى مجموعة من الاحتمالات.

- توقف التكوين، عبر عنه 84 من مختلف الفئات (45.65% من الذين لم يستفيدوا) و 27.09% من العينة و هي أعلى نسبة نظرا لطول فترة توقف برنامج التكوين من 97-2006 لذلك لم يستفد الشباب المدمج من تكوين، منهم 13 من العينة من أصل 129 وظفوا ما بين 2005-2006 فقط بالرغم من تخصيص ميزانية 33% حجم العمال الخاضع للضريبة على الدخل العام IRG حسب المادة 117.

- عرقلة إدارية، قال 57 (30.97%) و 18.38% من العينة أن عدم استفادتهم سببها الإدارة و المسؤولين رغم تقديم طلبات حتى قبل 1996، 57 لم يستفيدوا نهائيا، فسّرت

الفئات المنتمية لوحدات الإنتاج العرقلة بحجة تعطل الإنتاج بالنسبة للتقنيين و المشرفين ورؤساء المشرفين لعدم وجود فائض بعد إ. التوزيع و تهيئة المناصب و ربط المهندسين و إ. المتوسطة و حتى إ. عليا بالإدارة عدم الاستفادة بالمستوى الجامعي، يعني أن مستواهم يغنيهم عن التكوين، و هم يرون ضرورة التكوين لمسايرة التطورات و التكيف مع الواقع لأن التعليم الأكاديمي غير كاف بالإضافة إلى عدم الرضا و ما مثله من تقارير سلبية كما جاء في أسباب عدم الترقية، طبيعة العمل، أجاب عنه 37 من الفئات (20.10% من غير المستفيدين) و 11.93 % من العينة، المقصود بطبيعة العمل المهنة الممارسة و تمثلت في مهنة العمل (2 أطباء) أقدمية أكثر من 10 سنوات و الثاني 16 سنة صنف 1/19 و بعد احتجاجات تحوّلا إلى 5/19 و الكاتبات منهن 07 كاتبات إدارة و المهن القصيرة.

- لا أدري، خصّ 04 من الفئات (02.17%) و 01.29% من العينة، يعنون بها جهلهم أسباب عدم استفادتهم و عندما طلبا التوضيح قالوا لا يمكن إرجاعها إلى سبب واحد بل كل الاحتمالات ساهمت في ذلك، و عند 02 (01.08%)، 0.64% من العينة أخرى تذكر (المحسوبية و الإقصاء).

تصلنا من إجابات المبحوثين إلى عدم الاستفادة 184 (59.33%) مقابل 126 استفادة 40.63% و يمكن القول أن علاقة التكوين بتنمية المسار المهني متوسطة نسبيا في حين علاقة التكوين بالترقية (محور تحسين الحياة المهنية أو المسار المهني) ضعيفة لم تتجاوز 09.03% من العينة، أي ضعف علاقة الإصلاحات بتنمية التكون للمسار المهني نتيجة

- توقف المشروع الاجتماعي لبرنامج الترقية مدة 9 سنوات (97-2006)
- عدم استحداث تكنولوجيا.
- تغير فلسفة و أبعد التكوين.

و عن الاختلاف بين – التسيير الاشتراكي و الإصلاحات بالانتقال إلى الاستقلالية و الشراكة، لم يتغير مضمون الاتفاقيات الجماعية ما تغير أبعاد التكوين و إلغاء الدورات التدريبية لاختفاء مراكز التكوين التابعة للمؤسسة أو المؤسسات الأخرى.

و عن موضعة التكوين و تنمية المسار المهني بالمداخل و الدراسات السابقة التقت في محاور و ابتعدت في محاور.

الالتقـاء : - أهمية التكوين في تنمية المسار المهني
- تقاطع التكوين مع مؤشرات أخرى من أقدمية و سن و مستوى تعليمي أكاديمي.
- تراجع نمو التكوين بالترقية.

التبـاعد : - عدم تبعية التكوين في فرتيال إلى التكنولوجيا
- تراجع نمو التكوين في فرتيال مع تراجع نمو الاستثمار في الأجراء عكس المؤسسات في الدول الصناعية.
- عدم تطبيق إستراتيجية الدورات التدريبية كبدائل الاستغناء عن العمالة.

نتيجة جزئية : رغم تعدد مجالات التكوين فإن علاقته بالترقية ضعيفة 28 (09.03%) ومنها (النسبة) يمكن القول أن الإصلاحات انعكست سلبا على التكوين بالترقية و نمو الاستثمار في الفئات السوسيومهنية.

ب3- الحراك الصاعد بين الفئات :

اهتمت دراسة O. Derras بعامل التكوين المهني و مرور الفئات إلى التأطير، عوّضت به الفئات من المستوى التعليمي المحدود نتيجة لسياسة تطوير سوق التكوين لتغطية العجز في التخصصات و هي أبعاد التكوين في مجمع اسميدال.

توصل الباحث إلى اختلاف تنقلات المبحوثين و استفادة 75% من (الجماعات) (*) السوسيومهنية من الترقية و مثلث في دراستنا 39.35% بسبب اختلاف الفترة الزمنية (دراسته في سنة 1998 و دراستنا في سنة 2006) إذ عرف التكوين تحوّلات سواء في الأبعاد أو مجالات تنمية المسار المهني كما ذكرنا في العنوان السابق ممّا ميز نموذج الحياة المهنية.

حسب الباحث تنقل 72 عاملا من (الجماعات) السوسيومهنية نحو الأعلى –حراك صاعد- عن ريق الترقية الذي مثله تقريبا جماعة المنفذين كما هو مطبق في سونطراك وبروز نوع آخر من تطور الأجراء و انتقالهم من طبقة إلى طبقة استفاد منها 5 إطارات و 3 أ. تحكم و 21 من المنفذين بمجموع 29 مع ميل فئة المنفذين أكبر نسبة 70% تحولوا إلى أ. تحكم

(*) استخدم الباحث كلمة جماعات Les groupes بدل من المفهوم المستخدم فئات Les catégories لذلك وضعنا داخل قوسين (جماعات)

و8.8% إلى إطارات إذ غادروا نهائيا طبقة المنفذين و اكتسبوا مكانة جديدة في السلم.
26.7% استفادوا من 3 ترقيات و 20.7% من 4 ترقيات خلال حياتهم المهنية.

تبيّن أن (الطبقة) أكثر حركية بعدد كبير هي طبقة المنفذين من (الطبقة) 7 و 8، و هم الذين كوّنوا عدد من النجاح المهني، 06 من الطبقة 8 عمال مختصين صعدوا من 6 إلى 7 و 02 من الطبقة 7 (عمال مؤهلين) من مستوى 5 إلى مستوى 6 تحوّلوا في مدة 20 سنة من مسارهم المهني و بدرجة أقل عند أ. تحكم وجدت الطبقة السابعة 7 صعوبات لتجاوز حدود أ. التحكم لأن 2 منهم فقط تمكنوا من تجاوز أفراد أ. التحكم و تحول 23 من الطبقة 9 أدنى ترتيب في السلم المهني إلى أ. تحكم و 2 تحولوا إلى إطارات بترقية واحدة للأول و 2 ترقية للثاني لأنها (الطبقة) واجهت صعوبات أمّا لشروط الشهادة أو المستوى التعليمي.

استخلصنا من التنقلات ثلاثة مؤشرات موجهة للحراك الصاعد هي الشهادة والمستوى التعليمي و الأقدمية منها الموضوعية و الذاتية في نفس الوقت.

و عندما درس الباحث الحراك ب GNLIZ في 1988 وجد أكبر نسبة 50% من العمال الذين حققوا حراكا صاعدا في دائرتي الإنتاج و الصيانة مثل 57% ساعدتنا الدراسة على تحديد الفئة الأصلية و الفئة الحالية أي الفئة المحققة في دراستنا لتباين الانتقال و آلياته و الفئات أكثر تحركا للمقارنة بين الفئات المتحركة بالترقية بين الدراسة و في دراستنا.

أوضحنا عند العينة بالمقارنة بين الفئة الأصلية و الفئة المحققة بعد 1997 أي إعادة الهيكلة بالانتقال إلى استقلالية المؤسسة إلى 2006 لأن المؤسس مرّت 3 إصلاحات فيما يتعلق بإعادة الهيكلة 97، 2001 و 2004 إعادة تنظيم هيكلي و بشري 2005 و 2006 مرتين، عرفت دوران داخلي منه الانتقال بين الفئات و الهدف منه التوصل إلى علاقة الإصلاحات بالترقية بين الفئات من أجل الكشف عن تأثير إعادة توزيع الفئات على الدوران الداخلي و منه التنقل بين الفئات، ضبطنا التنقل بين الفئات بالجدول رقم – 9 -.

جدول رقم – 20 -، الحراك الصاعد بين الفئات 1997-2006

الفئة المحققة / الفئة الأصلية	إ. مسيّرة		إ. عايا		إ. متوسطة		أ. تحكم		منفذين		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطارات مسيّرة	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
إ. عليا	03	02.45	00	00	00	00	00	00	00	00	03	02.45
إ. متوسطة	01	0.81	30	24.59	00	00	00	00	00	00	31	25.40
أ. تحكم	00	00	08	06.56	40	32.78	00	00	00	00	48	39.84
منفذين	00	00	00	00	20	16.40	20	16.40	00	00	40	32.80
المجموع	04	03.27	38	31.24	60	41.18	20	16.40	00	00	122	100

المصدر، س 12.

مثل الحراك الصاعد بالتنقل بين الفئات حسب الجدول رقم – 9 -، 122 من الفئات الخمسة بما يساوي 39.35% من العينة و 68.92% من المستفيدين من الترقية.

توصلنا بقراءة الجدول حسب الفئات إلى وجود 4 إ. مسيرة، 3 من 4 إ. عليا في الأصل سنة 1996 غادروا فئة و منطقة إ. عليا إلى إ. مسيرة مستوى أول رتبة مدراء مديريات (2 مهندسين و 1 قانوني)، تم تحركهم بالترقية من مستوى إلى مستوى و من فئة إلى فئة بالخاصية الهيكلية و الفردية كما جاء في مدخل تنمية المسار الوظيفي. رافق التنقل التدريجي تغير الرتبة و المنصب في مدة 24 سنة ل 2 منهم و 1 في مسار مهني 18 سنة.

بدأ الأول توظيفه سنة 1982 في صنف 5/17 (أقدمية 24 سنة و 5 أشهر)، بلغ عدد الترقيات 5 منهم 2 ما بين 97-2006 أي معدل 1 ترقية كل 4 سنوات و 8 أشهر، ترقى من مهندس بتروكيمياء إلى رئيس وحدة ثم إلى رئيس قسم و بعدها إلى مدير تقني ومنه إلى رئيس Amoniac utilités ليصعد إلى مدير إنتاج بنفس مكان العمل.

وظف الثاني سنة 1988، له أقدمية 18 سنة و 8 أشهر، متوسط الانتقال من منصب إلى منصب 3 سنوات و 6 أشهر، أي 5 ترقيات خلال المسار المهني.

بدأ مساره في صنف إ. متوسطة (مهندس) في الصيانة و بعد إعادة هيكلة تنقل إلى مديرية التقنية بوحدة الكهرباء و منها إلى مسؤول تسيير المخازن هذا من 1988-1997 تحوّل إلى لجنة مشروع مكافحة التلوث Dépollution المبرم مع البنك العالمي سنة 2003 في صنف 1/19 و عاد إلى قسم الكهرباء إلى أن استدعي في فيفري 2006 إلى منصب مدير الموارد البشرية صنف 20 ثم خارج التصنيف، غادر المؤسسة و عوّض بريس Audit لم يستغرق بمنصبه و مكان واحد مع تغيير المهنة (دوران و حراك مهني) ممّا أكسبه خبرة و تحوّل إلى متعدد المهام بالممارسة رغم أن الدوران مكان قال - من مهنة إلى مهنة أخرى ، من مكان إلى مكان متعب - لكن بمضي الوقت تكيف مع الوضع – بمعنى للتنقل المستمر إيجابيات و سلبيات و في الحالتين يتطلب ضرورة التكوين و الرسكلة -.

وظف الثالث سنة 1982 أيضا بأقدمية 24 سنة و 4 أشهر، بمعدل 4 ترقيات أي متوسط كل ترقية 5 سنوات و 8 أشهر، 3 منها ما بين 1982-1997 و 1 ترقية بعد 1997. بدأ من صنف إ. متوسطة، إ. دراسات إلى إ. مشروع ثم رئيس فرع ثم رئيس هيئة بعدها مدير مديرية خارج التصنيف.

إن الفئة الأصلية للإطارات المسيّرة 2 إ. متوسطة و 1 إ. عال أي أم إ. مسيّرة هي الفئة محققة لانعدام الفئة الأصلية ممّا يعطينا تصورا عن واقع الترقية أنها تكتسب سواء تحسين الرتبة أو المكانة السوسيومهنية.

من أهم عوامل التنقل بين الفئات عند إ. المسيرة 3 المستوى التعليمي الذي أكد عليه C. Thelot في المرحلة الثالثة من تحقيق INSEE فالتعليم العال يساوي مؤهل علمي عال و بالتالي يستفيد أفراده من أعلى نسب الترقية عندما قارن بين حاملي الشهادات الأكاديمية

و الشهادات المهنية، ترقى 29% مقابل 04% من حاملي الشهادات المهنية مع تضاعف فرص التكوين عند ذوي المستوى العال و الإطارات أكثر من الفئات الأخرى حتى في فترة عولمة تسيير الموارد البشرية إذ خصص لاستثمار التكوين في فرنسا مثلا سنة 2004 ما يساوي 24 مليار أورو وزع حسب المخطط على كل الفئات، 53% موجهة للإطارات.

بلغ التكوين عند الإطارات 3 أضعاف الفئات الأخرى و 5 أضعاف بالمؤسسات الصغرى عكس الفئات من المنفذين 70% إلى أ. تحكم و 08.80% إلى إ. متوسطة نتيجة لاعتماد GNLIZ آرزيو على المؤهلات المهنية.

انتقل من فئة أ. تحكم إلى إ. مسيرة المستوى 2 خلال 28 سنة من مساره المهني مستواه التعليمي متوسط، تنقل تدريجيا ما بين الفئات من إ. تحكم إلى متوسط في مدة 7 سنوات و 8 أشهر ثم إلى إ. عال و ترقى من إ. عال إلى مدير في 1 سنة و 6 أشهر في الحركة النقلية للثلاثي الأول 2006 الخاصة بتهيئة المناصب.

تحصل على شهادة مهنية و استفاد من التكوين 3 مرات، ربطت مجموعة من العينة ترقية مثل هؤلاء بالجهوية و الوساطة.

وقع اختيار إ. مسيرة إلى منصب مدراء مديريات حسب المعنيين بعد دراسة السيرة المهنية من طرف الشريك، استدعى كل واحد بمفرده و وجهت له أسئلة لاختبار قدراته و استعداداته للمنصب الجديد إلى أن عينوا مؤقتا لمدة 1 سنة (*) و هو ما اعتبرته نظرية الدافعية نوع نم المكافآت و الحوافز و تدعيم المراكز بترقية المسار المهني الذي عكسه علاوة على العوامل المذكورة واقع الاستقالة لفئات تبوأت المراكز القيادية بعد الشراكة على سبيل المثال استقالة المدير العام للمصنع و مدير الموارد البشرية، نتج عن المغادرة شغور مناصب و هو شرط من الشروط الأساسية للترقية.

بلغ عدد الإطارات المتوسطة المتنقلة بالترقية بين الفئات 31 (25.40%) منهم 1 ترقى إلى مدير مديرية هو الحالة الرابعة المذكورة أعلاه، تبقى 30 (25%) حسنوا الرتبة في السلم المهني بانتقالهم إلى إ. عليا، منهم 17 (13.93% من العينة و 56.66% من إ. الوسطى) فئة إ. متوسطة أصلية مستوى تعليمي جامعي و 13 منهم غادر فئة أ. تحكم ومنهم

(*) مقابلة السيد مدير الموارد البشرية، يوم 2006/02/15 من 13.30سا – 14.30سا.

من تنقل في محطتين من منفذين إلى أ. تحكم ثم إ. متوسطة مستواهم التعليمي ما بين ثانوي و متوسط أو أساسي.

من أهم عوامل المرور من فئة إلى فئة أعلى الشهادات المهنية التي تحصلوا عليها بالتكوين و الأقدمية، 19 ما بين 25 – أقل 30 سنة و 09 بأقدمية ما بين 15 – أقل 20 سنة و 08 أقل من 10 سنوات.

قدر عدد أ. تحكم المتحركين بالترقية إلى فئات أعلى 48 و هو ما يساوي 39.94 % أعلى نسبة، منهم 08 (06.56%) صعدوا تدريجيا إلى إ. عليا في مسار مهني ما بين 25 – أقل 30 سنة عند 06 بمعدل 2 ترقية أي متوسط 12 – 15 سنة بين كل ترقية و 05 في مسار مهني 32 سنة ب 3 ترقيات بمتوسط 10 سنوات لكل ترقية. بالنسبة ل 40 تنقلوا من أ. تحكم إلى إ. متوسطة و هو ما مثل 32.78% 16 منهم غادروا فئة أ. تحكم بعد أقدمية ما بين 20 – أقل 25 سنة و 22 بأقدمية تراوحت ما بين 25 – أقل 30 سنة و 02 بأقدمية 30 سنة و ما فوق تبقى أهم العوامل التكوين و الأقدمية و هي عوامل مشتركة بين الفئات بما فيها المنفذين الذين بلغوا 40 (32.80%)، منهم 20 (16.40%) إلى أ. تحكم و 20 إلى إ. متوسطة، استفاد المنفذين من ترقية بين الفئات قبل 1996 لأن نظام الترقية سمح للفئات بالصعود في الدرجات و من الدرجات إلى المستوى و من المستوى إلى منطقة وعندما يغادر المنطقة يصعد إلى فئة جديدة.

أحدث المرور بالترقية بين الفئات تعديلات نوعية و كمية داخل الفئات بين الفئات بتوسع الفئات من 3 فئات إلى 5 فئات و هو ما أدرج في الفصل الثالث – مع تغير عددي بزيادة عدد فئات و تناقص و اضمحلال لفئات ه ما ركزت عليه نظريات الحراك الاجتماعي، تراح عدد الإطارات المسيّرة ما بين 5 – 7 في سنة 2003 ثم استقر عند 7 سنة 2004 ليتحول إلى 6 بتناقص 1 إ. مسيّرة بسبب إلغاء مديرية التسويق و إدماجها بالمديرية العامة أصبح العدد 4 في مارس من سنة 2006 بعد استقالة 2 من المديرين إعادة الهيكل التنظيمي البشري للمؤسسة مع العلم أن المديريات الأخرى يسيرها إطارات من المستوى الثاني.

توسعت فئة الإطارات العليا من 9 نهاية السبعينات إلى 70 في 2003 مع اختلافها من شهر إلى آخر مثل نوفمبر قدر العدد ب 53 إ. عال نتيجة للمغادرة و الحراك بين فروع

مجمع اسميدال أو مؤسسات الغرب (آرزيو)، لم يتغير العدد في 2004 2005 لكنه تراجع - 10 سنة 2006 (60 إ. عال)، ارتبط التراجع بحركة الدخول و الخروج وتهيئة المناصب و صعود أ. التحكم و إ. المتوسطة إلى إ. عليا احد (01) من المنفذين إلى إ. عال. و يعد التراجع العددي إلى إلغاء الدوائر من خريطة التنظيم الهيكلي و مغادرة نهائية 4 من إ. العليا، 2 مغادرة إدارية (Turnover) و 2 تقاعد.

انتقلت فئة الإطارات المتوسطة من 110 في أواخر السبعينات إلى 374 في 2003 ازداد ب 2 أي 376 في سنة 2004 بسبب إعادة توظيف 1 مهندس و تحويل 1 من خارج المؤسسة ثم تحول العدد إلى 394 سنة 2005 بزيادة 18 و زاد العدد ب 10 إطارات سنة 2006 (404)، ارتبط توسع الحراك الكمي للإطارات المتوسطة بترقية أ. التحكم ومنفذين إلى إ. متوسطة و إ. توظيف 129 إطار (فئة أصلية) فيفري 2005 لأن المؤسسة تميل حاليا إلى توظيف مهندسين.

ارتفع عدد أ. التحكم من 84 في نهاية السبعينات إلى 380 سنة 2003 نتيجة ترقية المنفذين قبل إجراءات التسريح ليعود إلى التناقص -55 (325) في سنة 2004 بسبب التسريح المغادرة و الاستقالة ثم زاد ب 70 (395) في 2005 بسبب إ. توظيف مهندسين و تقنيين سامين برتبة أ. تحكم و يعود العدد إلى التناقص - 13 في 2006 (382 نتيجة المغادرة و التقاعد).

شملت فئة المنفذين 107 قبل 1997 لكنها اختفت من خريطة الفئات السوسيومهنية لأنها أكثر الفئات عرضة للتسريح (حسب السؤال 29 من الاستمارة) أكثر من الفئات الأخرى في كل دول العالم، اختفت فئة المنفذين من هيكلة الفئات المهنية لأسباب ذكرت في الحراك الكمي من الفصل الثاني، عوضوا بالمؤقتين مثلا في سنة 2003، 114 منفذا و 00 من الدائمين.

برزت الفئة من جديد في سنة 2005 بعدد يساوي 13 منهم 7 إعادة إدماج في NH3 و Amoniac بعد نزاعات عمل دامت 7 سنوات لأن المادة 44 من الاتفاقية الجماعية 2002 تقر أولوية توظيف المسرحين لضمان البطالة، و ارتفع العدد إلى 19 سنة 2006.

توسعت فئات عدديا هي إ. العليا و إ. متوسطة و أ. التحكم، مثلت الفئات العريضة فئتين، فئة إ. متوسطة 404 و فئة أ. التحكم 382، بمجمع 786 (90.44%) واضمحلال فئة المنفذين سجلنا من التوسع العددي انتقالا نوعيا ببروز فئة إ. متوسطة واختفاء المنفذين.

التقت عوامل التنقل بين الفئات بالترقية عند العينة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول المستوى و الشهادة و الأقدمية، لكن في دراسة عمر ضراس O. Derras الشهادة المهنية هي ميزة المسار المهني للمرور إلى فئة أعلى و هو ما أكدت عليه تحقيقات INSEE حول التكوين و التأهيل المهني، أمّا في دراستنا حتى و إن مثلث الشهادة المهنية عاملا مهما للمرور بين الفئات فإن المستوى التعليمي هو الأهم للصعود إلى فئات في قمة الهرم و هو مثل النقلة النوعية مع ذلك محظوظ التكوين، لم تقدر ب 3 – 5 أصناف عند الإطارات لذلك يكمن القول أن العوامل مشتركة، اختلفت في الأولوية.

و بالنسبة لمرور الفئات يبدو أن حركية الفئات عند دراسة O. Derras وثيرتها أسرع إذ استفاد 75% من (الجماعات) السوسيومهنية في حين أكبر الفئات حركية و محققة نجاحا مهنيا فئة المهندسين، و في دراستنا وثيرة الاستفادة أقل 39.35% مثل أ. التحكم أعلى نسبة 39.84% من العينة مقابل 32.80% عند المنفذين خاصة الجدد بأقدمية أقل من 10 سنوات.

أصبحت حظوظ المنفذين بفرتيال معدومة و زيادة حظوظ الترقية للإطارات المتوسطة ذات أقدمية لأنهم (إ. المتوسطة) مثلوا 46.49% من مجتمع المؤسسة ممّا يعطينا تصورا عن واقع الهرم العمري و التأهيلي للفئات السوسيومهنية و زيادة مناصب المرور للتأطير و تناقص عروض العمل غير المؤهل بدليل توظيف 129 إطار ما بين 2005-2006 و عموما حظوظ التنقل بين الفئات مرتبطة بالشهادة العالية و الشهادة المهنية.

توصلنا من القراءة إلى :

- لم تتغير مؤشرات و عوامل التنقل بالترقية بين الفئات مع ذلك أصبحت الشهادة العالية هي أساس التنقل بين الفئات غير أن الشهادة الأكاديمية تتطلب تكوين وتدريب حتى يتعلم الفرد المهنة الجديدة التي تهيئه مهنيا.

- 75% من إ. المسيرة مستوى جامعي 4/3 من الإطارات العليا هي من فئة إ. المتوسطة الأصلية.
- تحرك تصاعدي بين الفئات 122 (68.92%) من المترقين و 39.35% من العينة من أصل 177، منهم 120 (67.72%) من المتنقلين بين الفئات و38.70% من العينة بأقدمية ما بين 15 سنة إلى 30 سنة فما فوق، و هو ما يدفعنا إلى القول أن الفئات المستفيدة من الحراك بين الفئات هي الفئات ذات أقدمية و بالتالي فسير الحراك هو حراك خطي تقليدي و منه يكمن القول أن النتيجة المستخلصة و التي تجيب عن كيف تتحرك الفئات بين الفئات.
- تتحرك تحركا تقليديا بسبب تحكم الأقدمية لأن 120 من 122، 67.72% من الحراك الصاعد بين الفئات و 38.70% من العينة.
- تحرك تصاعديا 177 = 57.09% و هذا يعني أن أكثر من نصف الفئات السوسيومهنية تنقلهم صاعدا بأقدمية.
- الفئات المحققة، تحرك 122 = 39.35% بين الفئات، يوجد 3 فئات أصلية إ. متوسطة و أ. تحكم و منفذين كما يبرز في الجدول و 2 فئتين محققة لم تكن على خريطة الفئات (إ. مسيّرة و عليا)

ثانيا : تقييم المسار المهني

1 - وثيرة المسار المهني

استعنا بدراستين اعتبرناهما مرجعين هامين لتبيان وثيرة المسار المهني للفئات لاسوسيومهنية هما تحقيق INSEE حول Fqp التكوين و التأهيل المهني 1989 و دراسة O. Derras 1988.

توصلت الأولى إلى :

- 40% من الأجراء الذين بدءوا العمل في الخمسينات و لهم 30 سنة عمل غيروا الوضعية الاجتماعية للعمل الأول، 4/3 لم يمروا سوى بدرجة واحدة من عامل غير مؤهل إلى عامل مؤهل و من موظف مهن وسيطة إلى مهن وسيطة إطارات.
- اختلف مجموع الترقية حسب العمل الأول الذي شغلته الفئة، كلما بدأ في أدنى السلم كلما كان احتمال الترقية أكبر غير أن إنهاء المسار كإطار ضعيفة.
- اختلف متوسط وثيرة المسار، كان مشروع المرور على العموم 5 سنوات مع اختلافه من فئة إلى فئة.
- انعدام الترقية الاجتماعية قبل 15 سنة لكل الفئات في حالة عدم امتلاك شهادة مهما كانت الفئة المنتمي إليها بداية العمل لذلك لا يوجد علاقة بين آفاق سير المسار المهني للعمال الذين وظفوا في الخمسينات و الذين وظفوا في السبعينات و بين هؤلاء و الشباب المدمج حاليا، بسبب تناقص عروض العمل غير المؤهل و تزايد مناصب التأطير [1].

بينت لنا الدراسة اختلاف وثيرة الحراك من فترة إلى أخرى، و على العموم تميزت وثيرة المسار المهني حسب INSEE بحركة بطيئة نسبيا نظرا لارتباط المسار المهني في فرنسا بعوامل سوسيوثقافية.

وضحت لنا الدراسة الثانية وثيرة تطور سير الحياة المهنية بناءا لمسارات بين المرونة و الصلابة و عن وثيرة المسار المهني فقد حدده في ثلاثة أنواع، وثيرة التطور

[1] D. Gourgeau, E. Lelièvе, ibid, p p 92, 93.

السريع، وثيرة التطور المتوسط و وثيرة التطور البطيء، قابلها قانون الوظيف العمومي ثلاثة، إذ يكون الانتقال من درجة إلى درجة في مدى قصير و متوسط و بعيد.

لم يضف O. Derras وثيرة تطور المسار حسب الفئات و إنما حسب الأنواع التي استعنا بها و قارنا ما توصل إليه بالميدان.

- وثيرة التطور السريع

مسّ جزءا من المنفذين 07.90% بتحولهم إلى إطارات في مدة 24 سنة، تراوحت مدة الانتقال من مستوى إلى مستوى و من جماعة إلى أخرى – 3 سنوات و 8 أشهر إلى 4 سنوات و 4 أشهر -.

قدر عدد المتحركين تصاعديا بوثيرة سريعة عند العينة 71 و هو ما يساوي 22.90 من المستجوبين و 40.11% من المترقين، لم يمس في دراستنا المنفذين بل مختلف الفئات مع تفاوت بين فئة و أخرى منهم 32 إ. وسطى (45.07%) من المستفيدين و 21 منفذين (29.57%) و 18 أ. تحكم (25.35%).

ترتفع وثيرة التطور السريع بين الفئات بزيادة عدد التنقلات و الأقدمية، بلغ أعلى عدد من الترقيات 5 عند 3، 2 إ. مسيرة بمعدل 1 ترقية كل 3 سنوات و 6 أشهر، 1 إطار مسير في مسار مهني 18 سنة (مسار مهني مفتوح) و الثاني بترقية كل 4 سنوات و 8 أشهر خلال 24 سنة و عند الثالث إ. عال في منصب رئيس هيئة بترقية متوسطها 5 سنوات و 8 أشهر في مدة عمل 29 سنة، سبق التعرض إليه في التنقل بالترقية بين الفئات في الجدول رقم - - .

ترقى 16 من الفئات 4 مرات موزعة على 6 من المنفذين الأصلية في مسار مهني تراجع ما بين 25 إلى أقل من 30 سنة بمعدل 1 ترقية كل 6 سنوات و 7 أشهر مع العلم أن ترقية المنفذين في الإنتاج كانت آلية تصاعدية وضحت في مؤشرات الترقية تنقل 4 مرات 4 أ. تحمن و 6 إ. متوسطة من الفئة الأصلية و تنقل 48 من مختلف الفئات (27.10%) ب 3 مرات أي 1 ترقية كل 7 سنوات في مدى تراوح ما بين 20 – 25 سنة وهو نوع المنتشر أكثر لأنه يمثل المرحلة المهنية الثالثة إلى المرحلة المتوسطة في مدخل تنمية المسار الوظيفي.

سجلنا أيضا ارتفاع وثيرة المسار عند فئات ما بين 2001-2003 عند 4 إطارات ب 2 ترقية مع تغيير الرتبة من 4/15 إلى 3/16 في 2001 ثم إلى 5/17 في 2003 و عند البعض بترقية في أقل من 8 أشهر.

نستطيع القول أن الترقية تقدمت بتقدم الأقدمية و لم تعمل على فرملتها كما جاء في مداخل المسار المهني (الوظيفي) و تحقيقات INSEE 1993 حول الحراك الصاعد بالترقية الذي حدد ب 15 سنة إذ ترقى 1 إ. متوسط سابقا و 3 مرات في أقل من 10 سنوات، بدأ في صنف 1/14 سنة 1987 و بعد 3 سنوات تحرك إلى صنف 1/17 و في مدة 9 أشهر تحوّل إلى إطار عال رتبة 1/19 و هو ما نراه نوع من الارتجالية أحيانا و حظ أحيانا أخرى لأنه بعد تهيئة المناصب تقدم 6 من فئة المنفذين و أ. تحكم فئة أصلية مستوى تعليمي متوسط على 4 إ. متوسطة فئة أصلية و للتوضيح قارنا بين مهندس دولة و تقني أقدمية 28 سنة فئة 50 – أقل 60 سنة، حقق التقني 4 ترقيات بمعدل 1 ترقية كل 7 سنوات شغل نفس رتبة المهندس 5/17 الذي لم يغادر فئة إ. متوسطة ما تغير المنصب فقط من مهندس إلى رئيس فرقة.

بالرغم من ارتباط عدد الترقيات بالأقدمية و المستوى العال و الشهادة المهنية، مع ذلك فهي لا تعتبر تطبيقات عامة كما جاء في نظرية الدافعية La contingence.

- وثيرة التطور المتوسط

انطبق في دراسة O. Derras على المنفذين من المستوى 9 الذين انتقلوا إلى أ. تحكم (32.60%) و 25.70% مستوى 8، قدرت المدة من منفذين إلى أ. تحكم 20 سنة للمستوى 8 و 22 سنة للمستوى 9.

قدر عدد المتحركين تصاعديا بوثيرة متوسطة عند العينة 37 من الفئات 11.93، خصّ 11 من المنفذين و 12 أ. تحكم و 14 إ. متوسطة و هي نسب متقاربة و حتى مدة المرور غير متفاوتة قدرت المتوسطة 8 سنوات للمرور من فئة إلى فئة لأن مرور المنفذين نبدأ سريعا من مستوى إلى مستوى، ترقت فئة المنفذين إلى فئة أعلى قلت وثيرة التنقل فتحولت إلى متوسط 11 سنة و عند أعوان التحكم 10 سنوات و إ. متوسطة 8 سنوات.

تراوح عدد التنقلات ما بين 2 – 3 ترقيات خلال المسار المهني، 16 ب 2 ترقية و 21 ب 3 ترقيات.

- وثيرة التطور البطيء

مسّ عند O. Derras طرفي السلم الإطارات من المستوى 3 و أدنى مستوى من المنفذين.

تنقل الإطارات في حدود 11 سنة و 5 أشهر و أحيانا 20 سنة و في حدود 10 – 19 سنة عند 19 نم المنفذين، تطلب مرور المنفذين إلى أ. تحكم متوسط 21 سنة و إلى وضعية إطار ما بين 23 – 30 سنة.

انتقل في دراستنا 69 من المبحوثين (22.25%)، مسّ الفئات الثلاثة، 21 من المنفذين و 30 أ. تحكم و 18 إ. متوسطة بمتوسط أقدمية 28 سنة، اختلفت الترقية ما بين 1 – 3 ترقيات خلال المسار المهني.

سجلنا 1 ترقية في مسار مهني 24 – 26 سنة (11 من فئة المنفذين) و 17 أ. تحكم و 7 إطارات وسطى و ترقية بالدرجات فقط (كانت من العوامل المساعدة على التنقل من مستوى إلى مستوى قبل 1998) 04 من المنفذين و 06 أ. تحكم و 04 إطارات في مدة ما بين 26 – 29 سنة مثلا ترقية إ. متوسط من 15 إلى 11/15 في مدة 26 سنة.

تحرك البقية، 6 منفذين و 7 أ. تحكم و 2 إ. متوسطة في مدة 30 – 32 سنة بمعدل 1 ترقية كل 15 سنة للفئات التي تنقلت 2 مرّة و 10 – 12 سنة، 3 ترقيات و 1 ترقية خلال المسار كامل (30 سنة إلى 32 سنة) لتتحوّل الترقية من بطيئة إلى بطيئة جدا مع سقوط الترقية بالدرجات بعد 1998.

سجلنا 3 من أنواع وثيرة المسار المهني، ترقية بوثيرة سريعة 71 = 40.11% من المستفيدين و 22.90% من العينة يليها وثيرة بطيئة 69 = 38.98% من المستفيدين و22.25% من العينة ثم التطور بوثيرة متوسطة 37 = 20.90% من المستفيدين و 11.93% من العينة.

يوحي تطور وثيرة الحراك بتفاوت حظوظ الترقية و نوع من اللامساواة داخل الفئات و بين الفئات.

ميّزنا وثيرة حركة المسار المهني للفئات السوسيومهنية في نوع واحد بالترقية (حراك صاعد) لكن المسار المهني لم يميزه النجاح المهني فقط، يمكن أن تنتج عنه تقهقر أو تراجع كما جاء عند Shuman و هو ما سجلناه في سيرورة المسار المهني.

2 - سيرورة المسار المهني

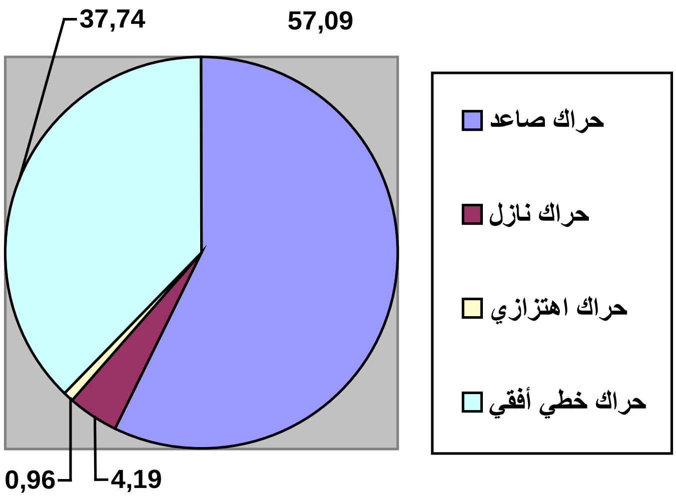
أشار Shuman إلى احتمالين للحراك، احتمال بالتنقل نحو الأعلى (حراك صاعد) و احتمال بالتنقل نحو الأسفل (حراك نازل) و سجل O Derras في دراسته ضد الحراك M. Sequentielle بتقهقر مهني ل 4 أفراد من أصل 101.

أضفنا إلى الاحتمالين احتمال ثالث كشفت عنه الدراسة و هو الحراك الاهتزازي، يوضحها جدول احتمالات الحراك للفئات السوسيومهنية.

جدول رقم - 21 -، يوضح تقييم المسار المهني.

احتمالات الحراك	ت	%
حراك صاعد	177	57.09
حراك نازل	13	04.19
حراك اهتزازي	03	0.96
حراك خطي أفقي	117	37.74
المجموع	310	99.98

المصدر، س 26.



جاء في الجدول رقم - 21 - احتمالات تقييم الحراك عكست واقع سيرورة المسار المهني للفئات السوسيومهنية، حراك صاعد 177 و هو ما يساوي 59.09% في مسار مهني مفتوح أو نجاح مهني و هو ما يشير إلى أن أكثر من نصف العينة نجحا مهنيا (مرونة التنقل) منها 122 تنقلت بالترقية بين الفئات كما جاء في الجدول قالبة 117 بمعدل 37.74% تحركوا

أفقيا، منهم 33 مسارهم المهني شبه مغلق لأنهم استفادوا من النظام السابق من ترقية بالدرجات لكنهم احتفظوا بنفس الرتبة و نفس الفئة و البقية تنقوا مهنيا أو تغير مكان العمل أو إعادة توزيع سبق توضيحه في الجدول.

علاوة على الحراك الصاعد و الحراك الأفقي أجاب أفراد العينة على احتمال التنقل نحو الأسفل بحراك نازل (04.19%) و اهتزازي ل 03 (0.96%) رغم أن المسار المهني و سير حركة الفئات السوسيومهنية ميّزه الحراك الصاعد خاصة فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات فالواقع عكس مسارات مهنية غير مرضية لبعض الفئات منها 13 من العينة (04.19%) تحركوا نحو الأسفل (حراك نازل) و هو ما نصت عليه المادة 113، - يمكن التنقل إلى منصب أقل رتبة أن يقدم كتابيا أو من جراء عقوبات - [1].

لم تعكس المادة إجابات المعنيين 12 من 13 لم يقدموا طلب و لم يتعرضوا إلى عقوبات، 11 وظفوا في فيفري 2005، 9 مهندسين موزعين على Chaudière (03) وProcess (02) و Prévention (02) و Amoniac (01) و CV1 (01)، تفاجئوا بتراجع تصنيفهم من 1/15 إلى 4/13 –و هي فئة أ. تحكم- عندما وقعوا على عقد التوظيف الدائم في حين كان تفسير المسؤولين أن تسوية وضعيتهم لم تسمح لهم في نظام المناصب الاحتفاظ بنفس الرتبة، مع العلم أن الذين أعيد إدماجهم في الإدارة احتفظوا بنفس الصنف 16.

تراجع 2 من المنفذين في الدرجات بعد أقدمية 18 للأول و 20 سنة للثاني لأسباب مرضية، نقلا على التوالي من وحدة نتريك و CV1 و بعد علة مرضية أعيد تشغيلهما في الاستقبال بمديرية الإدارة، فقدا المردودية الفردية ممّا تسبب في تراجع الأجر، واحد فقط قدم طلبا نتيجة مرض مهني لذلك ما زال يطالبه بحقوقه سواء الأجر أو الدرجات التي فقدها و هي 9 (من 5/11 إلى 11) و عندما استفسرنا كانت إجابة المسؤولين في الموارد البشرية اختلاف الوضعية بين الإنتاج و العمل خارج وحدات الإنتاج.

عرف 03 بمعدل 0.96% مسارا اهتزازيا، 2 إ. عال بأقدمية 18 سنة و 4 أشهر و آخر 9 سنوات و 8 أشهر و 1 و هو الثالث إ. متوسطة بأقدمية 21 سنة. حقق الأول نجاحا مهنيا لأنه ترقى 3 مرات من 1988 إلى 2005 إذ انتقل من إ. دراسات (صنف 15 إلى

[1] EPE, Fertial, "convention collective de l'entreprise", 2002, p 6.

مسؤول موارد بشرية صنف 16) و تنقل إلى مراقب في الموارد البشرية 1/17 وبعدها إلى رئيس قسم 1/19 و أثناء إعادة هيكلة المناصب، بسبب نزاعات و خلافات مع مرؤوسيه جمّد منصبه، لم يفقد نفوذه و مكانته السوسيومهنية فقط بل منصبه و أصبح يتحول داخل المؤسسة إلى أن أعيد إدماجه من طرف الشريك بالمديرية في منصب نائب مدير المحاسبة و التسيير و مهمة ثانية التنسيق بين آرزيو و فرتيال فاستعاد مكانته و حسّن منصبه، اختاره الشريك للمنصب بسبب تمكنه من الاسبانية.

عرف الثاني حراكا اهتزازيا في مساره المهني، وظف سنة 1987، حقق مسارا تصاعديا بوثيرة عالية في مدة 9 سنوات ب 1 ترقية كل 3 سنوات، بدأ إطار (مستشارا قانونيا) 1/14 إلى 1/17 ثم إلى 1/19 في بداية 2006 عندما عيّن في منصب مساعد مدير مكلف بالشؤون القانونية، تحوّل المنصب إلى خارج النظام بعد التعديلات الهيكلية و البشرية في مارس 2006 لذلك أصبح في الفائض خاصة أن المنصب قبل مساعد مدير، رئيس Fiscalité et Assurance تشغله رئيسة الهيئة تفوقه في الأقدمية فما كان على المسؤولين إلاّ إعادة تشغيله (إدماجه) موظفا في الهيئة مع الاحتفاظ بنفس الصنف، مع العلم أن رئيس مصلحة صنفه 1/17.

لم يتراجع في الرتبة و الأجر ما تراجع المكانة السوسيومهنية، كما قال – أصبحت خاضعا لرئيسة -.

بدأ الثالث إ. متوسطة (فئة أصلية)، ابتعد عن العمل بسبب عطلة مرضية طويلة سبب تصنيفه في المسار الاهتزازي أيضا المكانة، عندما أعيد إدماجه بالمؤسسة فقد منصبه و أعيد توزيعه في مصلحة مراقبة النوعية التابعة لمديرية التنظيم و الإعلام الآلي (سابقا)، ألغيت بدورها من التنظيم الهيكلي في مارس 2006، فأصبح سبه عاملا، شعر بالملل واهتزاز دوره المهني.

سجلنا 117 من مختلف الفئات (37.41% من العينة) تحت احتمال حراك خطي ثابت، منهم 33 في مسار مهني مغلق 18.64% من الاحتمال و 10.64% من العينة لأنهم تحركوا بالدرجات في السلم المهني قبل 1998 و احتفظوا بنفس الفئة و المستوى و الرتبة، و

البقية 84 (71.79% من الاحتمال و 27.09% من المستجوبين) عرفوا استقرار في حياتهم المهنية إلاّ ما تعلق بالترقية الآلية (الدرجات).

توصلنا من قراءة البيانات 4 احتمالات ميّزت حركة المسار المهني للفئات السوسيومهنية هي :

57.09% حراك صاعد (177 من الفئات السوسيومهنية)

03.54% حراك نازل (11 من الفئات السوسيومهنية)

0.96% حراك اهتزازي (03 من الفئات السوسيومهنية)

37.74% حراك خطي مستقيم أفقي (117 من الفئات السوسيومهنية)

بمعنى أن حراك الفئات السوسيومهنية مفتوحا على كل الاحتمالات الأربعة التي صنفتها مداخل المسار المهني عند Shuman خاصة الاحتمالين الممثلين في تنقل نحو الأعلى و هو الحراك الصاعد 57.09% و تنقل نحو الأسفل و هو الحراك النازل 03.54% و هو ما يشير إلى اختلاف المسار المهني بين أفراد العينة.

ما ميّز سيرورة المسار المهني أن فئات حققت حراكا صاعدا و فئات تراجعت وفئات مستقرة، أكبر الاحتمالات هما الحراك الصاعد 177 (57.09%) و الحراك الخطي 117 (37.74%) و بالتالي تحركت معظم العينة 294 و هو ما يساوي 94.83%.

حددنا من تقييم المسار المهني.

بالنسبة لوثيرة المسار المهني سجلنا 3 أنواع.

- وثيرة تور سريع، 71 = 22.90% من العينة و 40.11% من المتحركين تصاعديا بتنقل ما بين 3 – 5 مرة مع اختلاف المدة الزمنية بين الفئات.
- تطور متوسط 37 = 11.93% من العينة بمتوسط 8 سنوات مع الاختلاف أيضا من فئة إلى فئة.
- تطور بطيء 69 = 22.25% بمتوسط أقدمية 28 سنة و ما بين 1 – 3 تنقل بالترقية مع اختلاف المدة بين الفئات.

- بالنسبة لسيرورة المسار المهني، رغم توزعها على أربعة احتمالات، سجلناه حراك صاعد : 57.09% و حراك أفقي : 37.74% و حراك نازل : 03.54% و حراك اهتزازي : 0.96% و حالات استثنائية.

خلاصة :

أردنا في خلاصة الفصل تبيان أهم النتائج و مناقشتها من خلال ما عكسه واقع المؤسسة و موضعته من المداخل و الدراسات و التححقيقات و الأطروحات.

وضحت لنا المداخل تنمية المسار المهني فالنظرية الماكروسوسيولوجية درسته في احتمالين، احتمال التنقل نحو الأسفل و احتمال التنقل نحو الأعلى، تحكمت فيه آليات التكنولوجيا و سوق العمل و ميكانيزمات تعير بنيات العمل.

و ربطت مداخل اقتصاد السوق ترقية المسار المهني بمتغيرات المستوى التعليمي و الأقدمية (المدة) و التكوين، نقيس بتلك المتغيرات المسار من بداية العمل و المدة فعند أصحاب اكتساب المكانة ، يكتسب الفرد مكانته بالمستوى التعليمي في حين ربت نظرية رأس المال البشري ترقية المسار المهني بالتكوين لمسايرة التطورات لكن فعالية التكوين نقل بتقدم الوقت و السن و أرجعته نظرية المنافسة إلى انفتاح مناصب عمل أحسن، لا يتحرك الفرد إلاّ في حالة تحسن الوضعية و أن الحراك النازل استثنائي و كأن الفرد هو الذي يتخذ قرار التنقل و تحسين وضعيته.

ركز مدخل تنمية المسار المهني على معايير و أبعاد المسار المهني و المراحل التي يمر بها الفرد في حياته المهني مثلما ما جاء في مخطط نموذج المسار المهني في دورتين أساسيتين، دورة التكيف و دورة تحسين المستقبل الوظيفي، توصلت إلى علاقة قوية للتكوين بالترقية و تقل بتقدم السن و الأقدمية، مع ذلك فهو عامل أساسي للمؤهلات.

اهتمت دراسة O. Derras بالترقية بين الفئات عندما وضحت المسار المهني للفئات و وثيرة الحراك السريع و المتوسط و البطيء، استعنا بها في بناء أسئلة الاستمارة واختيار المؤشرات ميدانيا دون أن نسقط أهمية تحقيقات INSEE حول التكوين و التأهيل المهني و منه أهمية الشهادة في تنمية المسار المهني.

توصلنا بعد اختيار سياسة المسار المهني للفئات السوسيومهنية بمؤشرات ثلاثة، الترقية و التكوين و الحراك الصاعد بين الفئات، إلى النتائج الآتية.

- الترقية و مؤشراتها :

تحرك بالترقية 177 = 57.09% من العينة، معناه أكثر من نصف العينة تحرك في مسار خطي تصاعدي

تحكم في الترقية مؤشرات عديدة تفاوتت أهميتها عند كل فئة من الفئات

أقدمية : 22.58% تكوين مهني : 09.03%

منصب عمل : 04.33% مستوى تعليمي : 19.35%

كفاءات و مهارات فردية : 04.51% أخرى (وساطة) : 01.96%

- التكوين و تنمية المسار المهني.

لم يستفد من التكوين سوى 184 من مختلف الفئات = 59.33% في الفترة ما بين 1997-2006 مقابل استفادة 126 = 40.65% بسبب عدة عوامل أبرزها توقف مشروع التكوين في نفس الفترة أي 9 سنوات.

- الحراك الصاعد بين الفئات [الفئة المحققة]

إ. المسيرة،

صعود 3 إ. عليا إلى إ. مسيرة = 2.45% في مدى متفاوت ما بين 18 – أكثر 24 سنة و 1 من عون تحكم إلى إ. مسيرة تدريجيا في مسار مهني مدته 28 سنة.

من إ. متوسطة إلى فئة،

31 إ. متوسطة = 25.40%، 17 منهم = 13.93% من العينة و 56.66% من فئة إ. متوسطة أصلية، 1 مرة و البقية 13 = 41.93% من فئة الإطارات، 10.65% من المستفيدين تنقلوا بمعدل ما بين 2 – 3 تنقلات، 1 فقط 02.94% من الإطارات المتوسطة و 0.81% نم المستفيدين تحرك تصاعديا 4 مرات.

أ. تحكم إلى فئة أعلى،

48 = 39.84% ، 08 = 06.56% من أ. تحكم إلى أ. عليا مرورا بفئة إ. متوسطة بالترقية في مسار مهني ما بين 20 سنة إلى 30 و ما فوق.

المنفذين،

40 = 32.80% ، 20 منهم = 16.40% إلى أ. تحكم و 20 = 16.40% إلى إ. متوسطة في متوسط مسار مهني 20 – 30 سنة و ما فوق.

- تقييم المسار المهني

اختبرناه بوثيرة وسيرورة المسار المهني

بالنسبة لوثيرة المسار المهني سجلنا 3 أنواع :

38.98% تطور سريع، 40.11% تطور متوسط، يليه تطور بطيء = 20.90%

- سيرورة المسار المهني

تميزت بالحراك الصاعد = 57.09% و حراك أفقي = 37.74%، علاوة على الحراك النازل = 04.19% و اهتزازي = 0.96% ، و هو ما يؤكد أن التنقل هدفه تحسين الوضعية السوسيومهنية و الحراك النازل يعتبر استثنائيا.

قائمة المراجع:

المراجع بالعربية:

المعاجم:

1. مصطفى هني، - معجم المصطلحات الاقتصادية و التجارية -، مكتبة لبنان، بيروت 1986.
2. أحمد زكي بدوي، - معجم مصلحات العلوم الاجتماعية -، مكتبة لبنان، دون سنة نشر.
3. ناتاليا يفريموفا، توفيق سلوم، - معجم العلوم الاجتماعية -، دار التقدم موسكو، 1990.

الكتب :

4. ابن خلدون عبد الرحمان بن محمد، - مقدمة بن خلدون -، تحقيق درويش الجويدي، المكتبة العصرية، بيروت 2002.
5. احمد ماهر، - تقليل العمالة -، دار الجامعة، 2000.
6. احمية سليمان، - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1994,
7. الجابري محمد عابد، - فكر ابن خلدون، - العصبية والدولة - ، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 2001، .
8. الموسوى ضياء سعيد، - الخوصصة والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
9. أوكيل سعيد وآخرون، - استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية - تسيير واتخاذ القرار في إطار المنظور النظامي، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994.
10. بعلي محمد الصغير - تنظيم القطاع العام في الجزائر، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية- ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
11. بهلول محمد بلقاسم، - سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزار -، الجزء الثاني، 1999.
12. بوخوش عمار، - دليل المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية - ، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 4، الجزائر، 1985.
13. بودون . ر، بوريكو، ف، - المعجم النقدي لعلم الاجتماع -، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1986.
14. بوقحف عبد السلام، - أساسيات التنظيم والإدارة لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين - ، ط1، القاهرة، 1999.

15.بومخلوف محمد، - اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية - ، ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر.
16.تسوشو دوفسكي، - عولمة الفقر -، ترجمة محمد مستجير، ط2، لندن ونيوجرزي، 1998.
17.جواهركو، - علم اجتماع المقارنة والنظرية الاجتماعية ما بعد الثلاثة عوالم -، ترجمة جمال محمد أبو نسب،- .
18.راوية حسن، - مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية -، الدار الجامعية، الإسكندرية 2001-2002.
19.زكي رمزي، - الاقتصاد السياسي للبطالة -، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية، الكويت 1997.
20.زكي رمزي، - التضخم والتكيف الهيكلي في الدول النامية -، القاهرة، 1997.
21.سفير ناجي، - محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل، الصناعة والتنمية) -، ترجمة الأزهر بوغنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، ج2، دون سنة نشر.
22.سموك علي، - إشكالية العنف في المجتمع الجزائري -، من أجل مقاربة سوسيولوجية مخبر التربية، الانحراف والجريمة في المجتمع، 2006.
23.صخري عمر، - اقتصاد المؤسسة -، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.
24.طلعت إبراهيم لطفي، - علم الاجتماع الصناعي -، دار عكاضة للطباعة، ط2، 1989.
25.عبد الباسط محمد حسن، - أصول البحث الاجتماعي -، مكتبة القاهرة، 1982.
26.عبد المنعم نور، - مشكلة السكان والبطالة -، منشورات العالي، القاهرة 1995.
27.عدون ناصر دادي، - اقتصاد المؤسسة -، دار المحمدية، ط1، 1998.
28.عدون ناصر دادي، و عبد الرحمان بابنت، - التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -، دار المحمدية العامة، 2008.
29.عدي الهواري، - الاستعمار الفرنسي في الجز ائر -، سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي ، ترجمة جوزيف عبد الله، دار الحداثة، ط1، 1983.
30.علي عبد الرازق حلبي، - تصميم البحث الاجتماعي -، الأسس والاستراتيجيات، دار المعرفة الجامعية، ط3، الاسكندرية، 1429 / 2008.
31.علي ليلة، - البنائية الوظيفية في علم الاجتماع والأنثربولوجيا، دار المعارف، القاهرة، ط3، 1982.
32.فادية عمر الجولاني، - التغير الاجتماعي -، مدخل النظرية الوظيفية لتحليل ال تغير، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
33.فريد النجار، - إدارة الأفراد وتنمية الموارد البشرية -، رؤى جديدة في إدارة ومحاسبة الأصول الإنسانية، ط3، مؤسسة شباب الجامعة، 1998.

34.قباري محمد إسماعيل، - علم اجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسة البيروقراطية، منشأة المعارف ، الإسكندرية دون سنة نشر .
35.ماركس كارل، - رأس المال -، المجلد الأول، الجزء 2، ترجمة فالح الجبار وآخرون، دار التقدم، 1978.
36.واضح رشيد، - المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيق -، دار هومه، الجزائر، 2002.
الرسائل و المجلات الجامعية.
37.دليو فضيل، - أنواع المعاينة في العلوم الاجتماعية -، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، سلسلة العلوم الاجتماعية، تحرير فضيل دليو و علي غربي، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،1999.
38.كنونة مسعودة، -ملاحظات حول الاستخدام الميداني لبعض تقنيات البحث السوسيولوجي-، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، سلسلة العلوم الاجتماعية، تحرير فضيل دليو و علي غربي، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،1999.
39.خروف محمد و سلاطنية بلقاسم، - الإشكالية النظرية و الواقع -، مجتمع المدينة نموذجا، دار البعث قسنطينة، 1998.
40.سمير الشيخ علي ،- العولمة و التكامل الإقتصادي العربي -، مجلة جامعة دمشق للآداب و العلوم الانسانية، المجلد18، العدد الأول، 2002.
41.زرزوني جهيدة ،- عوامل حراك اليد العاملة بمركب الحديد و الصلب -، رسالة ماجستير غير منشورة تخت إشراف أ.أبركان علالي حدة، جامعة باجي مختار عنابة، 1995.

<u>الوزارات، المجالس والجرائد الرسمية والمجلات.</u>

42. وزارة إعادة الهيكلة والمساهمة ،- مدخل عام حول برامج الخوصصة-، 2000.
43.المجلس الإقتصادي والإجتماعي ،- الإنعكاسات الإقتصادية والإجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي على القطاعين الصناعي والزراعي-،دراسات إقتصادية، دورية مختصة في العلوم الإقتصادية، مركز البحوث والدراسات المختصة، جمعية إبن خلدون العلمية، العدد الأول، السداسي الأول 1999/1419.
44.وزارة التخطيط و المالية ،- الدليل الاقتصادي و الاجتماعي للجزائر -، الجزائر 1978.
45.المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية لدول الخليج ،- التصنيف و التوصيف المهني و دوره في تخطيط و تنمية الموارد البشرية -، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية، العدد 21، ط1، 1996.

46.اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي أسيا،- الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة -، الأمم المتحدة، نيويورك، 2000.
47.صندوق النقد الدولي،- آفاق الاقتصاد العالمي -، الأمم المتحدة، نيويورك، ماي 1997.
48. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، - المرسوم التشريعي 94-09، الجريدة الرسمية، العدد 134، الصادر في ماي 1994.
49.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، - الخاص بالقانون التوجيهي للمؤسسات 88-01، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادر في 1988/01/12.
50.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، - قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل -، الجريدة الرسمية، الصادرة في أفريل 1990.
51.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، - وثيقة 95 - متضمنة تدعيم استقلالية المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 5، الصادر في 1995/09/27.

المراجع بالأجنبية:

52. Adbeladim Leila, " Les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie)", ed. internationales, 1998.
53. Andorka,L. "La mobilité en Hongrie", revue Française de sociologie, supplémentaire n° 3, 1972
54. Aron,R. "les étapes de la pensée sociologique", ed Gallimard, 1967.
55. Bertier, N. "Les techniques d'enquête", A Colin, 1998.
56. Boudon et autres, R. "dictionnaire de sociologie", Larousse, 2é ed, 2003.
57. Boudon, R. "inégalité des chances et mobilité sociale dans les pays industrielles, ed. le seuil, 1973.
58. Boutefnouchet, M. "la société Algérienne en transition", opu, 2004.
59. Bosc,Serge "Stratification et classes sociales", 5e ed., Armand Colin, France, Sept 2004.
A. Benachenhou, "L'exode rural en Algérie", ENAL, 1986.
60. Bouyacoub, "L'entreprise publique et l'économie du marché (88-95)", les cahiers de cread, n° 39, 1997.
61. Benosmane, Mahfoud "Ajustement structurel et privatisation", les cahiers de cread, n° 46/47, 4e trimestre 1998 et 1e t. 1999.
62. Bahry,Jacques " Nouveaux besoins de compétences nouveaux enjeux de formation nouvelles technologies et nouveaux système de formation", mondialisation modernisation des entreprises enjeu et trajectoire, Casbah/Cread ed. 2001.
63. Courgean,Daniel EVA Lelievre, "Analyse des données biographique en démographie", cheminement professionnelle et mobilité sociales, sous la dir de C. Dubar, L. Contrat, la découverte, Paris.

64. Caulson,J. "l'entreprise Algérienne", l'interview canadienne, l'homme et l'entreprise, les ed de Québec, n° 1220, Décembre 1996.
65. Cazeneuve,J. "Dix grandes notions de la sociologie", ed de seuil, 1976.
66. Courgeau Daniel et Eva Lelievre, "Analyses des données biographique en démographie", cheminements socioprofessionnel et mobilités sociales, sous dir Claude Dubar et L. Contrat, la découverte, Paris, 1992.
67. Derras,Omar "La mobilité socioprofessionnelle des cadres en Algérie, GNLIZ", les cahiers de Crasc, les cadres de l'industrie, n° 2, 2001.
68. Dubar, Claude " sociologie des professions ", Armand colin, 2003.
69. Dubar, Claude " La crise des identités, l'interprétation d'une mutation", puf, 2000.
70. Dubar, Claude "La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles", 3e ed. Armand colin, Paris, 2000.
71. Delors,J. " plan et perspective ", commissariat général du plan, Armand colin, 1970.
72. Durand,J. p R weil, "Sociologie contemporaine", ed. v, 1990.
73. Gaudemar, J. p "accumulations du capital et mobilité de travail", ed Maspero, 1976.
74. Fardheb, " Les enjeux de la GSE en Algérie", intégration, revue du centre Maghrébine d'étude et de la recherche administratives, N° 18, Décembre 1982,
75. Gilbert, P. M. Theiband, "Construction des compétences managériales et situation parados cales", psychologie de travail et ressource humaines (compétence – carrières, évolution au travail, sous la dir de A. Lancry & C. Lemoine, l'harmattan 2004.
76. Hans. Peter. Blossfeld, "Les trajectoires en RFA, étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie", centre d'étude et de recherche sur les qualifications national et la recherche scientifique, la documentation française, Paris 1992.
77. Huault I., " le management international ", ed. Casbah, Alger, 1999.
78. Koscegi,L. "La mobilité de la main d'œuvre et la structure de l'emploi dans les pays socialistes", revue international du travail, v3, n° 117, 1976.
    a. Djeghloul, "Huit études sur l'Algérie", ENAL, Alger, 1986, p 12.
79. p. Thurbuvall, "La pertinence keynésienne de l'emploi", problèmes économiques, sélection de texte Français et étrangers, la documentation française, n° 1, 762, 1982.
80. perion, J. p "Lexique de sciences économiques et sociales", casbah, éditions 1999.
81. Safir, Nadji "Essaie d'analyse sociologique, emploi, industrialisation, développement", OPU, ENAL, Alger, 1995.
82. Sheid,J. c "les grandes auteurs en organisation", Dunod, Paris 1980.
83. K. Marx, "le capital critique de l'économie politique", ed sociales, t1, Paris, 1976.

84. Sansaulieu R., " Sociologie de l'entreprise ", 2e ed., presse des sciences politiques et solloze, 1997.
85. Segristin,D. "Sociologie de l'entreprise", 2e ed, Armand colin, Paris 1992.
86. Sollenave,J. p "Stratégie de l'entreprise face à la concurrence", ed d'organisation, Paris, 1973.
87. EPE Fertial, "Rapport d'activité personnel", Mars 2006.
88. Lorig,Jacques "Evaluations des conditions de travail", société Française de psychologie de travail, entreprise moderne, ed 1984.
89. Lefebre Chantal, "une imprimerie se modernise", mondialisation et modernisation des entreprises, enjeux et trajectoires, sous la dir de M. y. Ferfera, M. Benguerma, M. A. Isli, Casbah, ed. cread 2001.
90. Lozlo Koscegi, " Mobilité de la main d'œuvre et la structure de l'emploi dans les pays socialistes", revue internationale de travail, vol 3, n° 117.
91. M. Abrahamson, E. M Mizurich, C. A Horning, "Stratification and mobility", copyright G, 1976.

92. Reale,Yves Rruno Dufor, " Le DRH stratège, le nouveau mise stratégiques des R. Humaines", ed d'organisation, 2006.
93. Rivière,Claude "la mobilité sociale", système social, librairie la rousse, Paris 1976.
94. EPE, Fertial, "Convention collective de l'entreprise", Chapitre 2, Article 31, Janvier 2002.
95. EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2003.
96. EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2004.
97. EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2005.
98. EPE, SPA, Fertial du groupe Asmidal, DRH, Dpt RH, Service gestion de carrière / recrutement, bilan annuel de l'exercice 2006.
99. EPE, convention collective du groupe Asmidal, chapitre 11, article 20, 1997 .
100. EPE, convention collective du groupe Asmidal, chapitre 2, Décembre 1995 .
101. EPE, groupe Asmidal, convention collective, chap. 2, art. 116.
102. EPE, "convention collective du groupe Asmidal", chap. 2, art. 119.

FERTIAL SPA

DRH/RT

RAPPORT D'ACTIVITE-PERSONNEL PERMANENT
MOIS de MARS 2006

REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR DIRECTION & STRUCTURE	Cad.Dir.	Cad.Sup.	Cadres	Maitrise	Exécution	TOTAL
D/U. Fertial : Secrét / Commun / Secr.SN	0	0	3	0	0	5
Audit	0	2	0	0	0	
TOTAL	**0**	**2**	**3**	**0**	**0**	
Marché national	0	2	4	3	0	9
TOTAL	**0**	**2**	**4**	**3**	**0**	
DIRECTION ADMINISTRATION	1	6	6	1	0	98
S/ Approvisionnements	0	4	12	32	0	
S/ Comptabilité / Couts & Trésorerie	0	2	17	4	0	
S/ Fiscalité & Assurances	0	1	3	0	0	
S/ Informatique	0	1	6	2		
Totale Direction Administration	**1**	**14**	**44**	**39**	**0**	
DIRECTION RESSOURCES HUMAINE S		2	0	1	0	83
S/ Administration du Personnel	0	1	15	1	0	
S/ Formation & Services Généraux	0	2	16	20	0	
S/ Médecine du Travail	0	4	8	6	0	
S/ Relations de Travail	0	1	6	0	0	
Total Direction Ressources Humaines	**0**	**10**	**45**	**28**	**0**	
DIRECTION TECHNIQUE	0	3	0	1	0	58
Projet Investissement		1	7	1	0	
Inspection / Légalisation		1	2			
Contrôle Qualité / Environnement		3	24	7		
Process	1	0	7	0	0	
Total Direction Technique	**1**	**8**	**40**	**9**	**0**	
DIRECTION MAINTENANCE	0	3	0	2	0	163
Ingénierie de Maintenance		2	26	0	0	
Maintenance Mécanique		1	24	27	4	
Electricité / Instrumentation		5	42	20	0	
Maintenance Œuvres & Services		1	6	0	0	
Total Direction Maintenance	**0**	**12**	**98**	**49**	**4**	
Total Page (1)	**2**	**48**	**234**	**128**	**4**	416

FERTIAL SPA

DRH/RT

RAPPORT D'ACTIVITE-PERSONNEL PERMANENT

MOIS de MARS 2006

REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR DIRECTION & STRUCTURE	C/D	C/S	C	M	E	TOTAL
DIRECTION PRODUCTION	1	1		1	0	271
Ammonic	0	1	13	28	2	
NPK / SSP / UAN	0	1	36	46	8	
Nitrique / Nitrate	0	1	31	21	4	
Utilités	0	1	27	32	0	
Suivi Bilan Production		1	10	0	0	
Chef d'Usine	0	2	3	0	0	
Total Direction Production	**1**	**8**	**120**	**128**	**14**	
DIRECTION MANUTENTION	0	1	0	1	0	90
S / Trafic	0	0	8	16	1	
S / Port	0	0	6	13	0	
S / Produits finis & Ensachage	0	0	9	34	0	
S / Matières Premières solides & Liquides	0	0	1	0	0	
Total Direction Manutention	**0**	**1**	**24**	**64**	**1**	
COORDINATION SECURITE	1	1		1	0	
S / Sécurité Industrielle		1	9	3	0	
S / sûreté		1	6	16	0	
S / Intervention Sécurité			11	42	0	
Total coordination Sécurité	**1**	**3**	**26**	**62**	**0**	
TOTALE (Page2)	**2**	**12**	**170**	**254**	**15**	**453**
TOTAL USINE FERTIAL ANNABA	**4**	**60**	**404**	**382**	**19**	**869**

GUID D’ENTRETIEN

1- Quels sont les Secteurs et les Usines qu’emploi le groupe depuis sa création ?
2- Quels sont les premiers services et secteurs employés par le groupe pour son activité ?
3- Quel est le type d’activités que le groupe a utilisé pour sa production pendant sa création ?
4- Les secteurs et les unités ont-ils changé ?

   Oui ☐ Non ☐

   Si oui

   ☐ Changement d’activités.

   ☐ Elargissement durant une période déterminée.

   ☐ Réactualisation des secteurs et des unités.
5- Quelles sont les structures fonctionnelles et professionnelles (organigramme structurel et humain) du groupe depuis sa création ?
6- Est-ce que l’entreprise a conservé les mêmes structures ?

   Oui ☐ Non ☐

Dans le cas du « non »

☐ Est-ce qu’il y a eu une révision des structures de fonctions et de professions ?

☐ Réactualisation des fonctions et des professions ?

☐ Autres – à préciser

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………….

7- Est-ce que vous avez constaté que quelques fonctions et professions étaient prescrites avant la dernière restructuration .

Oui ☐ Non ☐

Si oui : Lesquelles …………………………………………………………
………………………………………………………………………………
………………………………………………………….

8- Quelle est l'organisation des niveaux professionnels employés par l'entreprise dans le ses activités pendant son démarrage ?

9- Quelles sont les modifications que l'entreprise a subi .

10- Existe –il une différence dans l'organisation des niveaux appliquée actuellement ?

Oui ☐ Non ☐

Dans le cas du « oui » ⟶ à Préciser

Dans le cas du « non » quelles sont les causes

………………………………………………………………………………
………………………………………………………………………………
…………………………………………..

11- Les catégories socio- professionnelle ont subi un changement depuis la création de l'entreprise ?

Oui ☐ Non ☐

Dans le cas du « oui » Préciser la nouvelle catégorie socio-professionnelle.

☐ Phase.

☐ Etape de son apparition.

☐ Facteurs de changement.

12- Quelles sont les structures réactualisées durant la période des dernières modifications

☐ Restructuration organique et humaine.

☐ Autonomie.

☐ Partenariat décentralisation.

13- Les structures ont-elles été accompagnées par la réactualisation des professions et des fonctions.

Oui ☐ Non ☐

Dans le cas de « oui »

- ☐ Découle du développement technologique
- ☐ Découle des données du marché
- ☐ Découle de la politique organisée.
- ☐ Découle des décisions nationales.
- ☐ Autres ⟶ à préciser

14- Quel est le but de la restructuration organique de l'entreprise

-
-
-

15- Comment s'est structurée l'entreprise après 1997.

- Economiquement ……………………………………
- En ressources Humaines ……………………………
- Au point de vue gestion et planification ……………..
- Relation extérieur……………………………………..

16- La décentralisation de l'entreprise a-t-elle eu un effet au point de vue

- ☐ Production……………………………………
- ☐ Emploi ……………………………………….
- ☐ Relation avec l'Etat …………………………..

17- Depuis quand ont commencé les réformes de l'entreprise ?

18- Avant les réformes y-a-t-il eu

- ☐ Une programmation et une planification
- ☐ Un plan général
- ☐ Autres- à préciser

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

19- Ces réformes ont-elles un rapport avec

☐ La mondialisation de l’économie (Comment).

☐ La gestion internationale des ressources humaines (Comment).

☐ Des décisions gouvernementales (Comment).

☐ Autres ⟶ à préciser (Comment).

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

…………………..

20- Quel est le nombre d’employés qui été retenu pour le démarrage de fin de contrat ?

21- Quel est le nombre total d’employés avant l’application des procédures de fin de contrat.

22- La fin de contrat était-elle accompagnée par un plan général du travail

Oui ☐ Non ☐

23- Généralement quelle est la raison essentielle de la fin des relations de travail

☐ Politique ☐ Crise économique

☐ Crise financière et technique ☐ Pressions extérieures

☐ Autre ⟶ à préciser

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

24- Quelle est la catégorie des travailleurs la plus exposée à la rupture des relations de travail

☐ Exécutant (Quel niveau) ☐ Agent de maitrise (Quel niveau)

☐ Cadres (Quel niveau)

25- Quelle est la profession la plus affectée par la fin des relations de travail ?

26- Comment sont appliquées les procédures de la fin des relations de travail ?

27- Quelle est la catégorie des travailleurs prévu pour la ***** ?

28- Comment sont répartis les travailleurs programmés pour la réintégration dans les services et les secteurs ?

…………………………………………………………………………
…………………………………………………………………………
……………………………………………………………..

29- Les travailleurs retenus obéissent – ils au règlement intérieur pour

- ☐ Une nouvelle répartition dans les secteurs
- ☐ Une reclassification sur la base d'un pourcentage professionnel
- ☐ Restructuration de la capacité selon les besoins
- ☐ Répartition sectorielle
- ☐ Autres

30- Existe-t-il une gestion universelle des ressources humaines dans votre groupe ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas

31- Dans le cas de « oui » ⟶ Quels sont les mécanismes qui lui sont adoptés ?

…………………………………………………………………………
…………………………………………………………………………
…………………………………………………………………………
……………………….

32- Existe -t-il une politique particulière sur le plan de la mobilité du travail intérieur appliqué par l'entreprise ?

☐ Oui ☐ Non

Dans le cas de « oui » ⟶ préciser

- ☐ Périodicité réglementée
- ☐ Découle des réformes
- ☐ Autres ⟶ à préciser

33- Existe-t-il des professions ou des spécialités actuellement dépassées ?

☐ Oui ☐ Non

Dans le cas de « oui »

☐ Pour des arisons technologiques

☐ Pour des raisons de périodicité

☐ Autres ⟶ à préciser

…………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………

……………..…………………..

34- Quels sont les fonctions qui ont perdu de l'importance suite aux réformes (par phase) ?

35- Est-ce qu'il y a eu réactualisation des nouvelles fonctions ?

☐ Oui ☐ Non

Dans le cas du « oui »

☐ Demande un profil de fonction au niveau du marché du travail (organisme d'emploi)

☐ Réapprentissage et formation

☐ Recyclage

☐ Autres ⟶ à préciser

……………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………

……………………………………..

36- Quels sont les perspectives sociales de l'entreprise actuellement ?

37- Y-t-il un modèle que l'entreprise à adopté pour sa production après les réformes ?

☐ Oui ☐ Non

Dans le as de « oui » , Montrer s'il est inventé ou modèle-type tiré des expériences de l'Etat ou de l'entreprise.

……………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………….

Dans le cas de « non »

☐ Elle a appliqué la même méthode de production.

☐ Elle a rajouté quelques modifications (les quels SV..P)

☐ Il n'existe pas de modèle-type

☐ Autre ⟶ à préciser

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

38- Quelles son les influences des changements internationaux sur l'entreprise ?

☐ Dans la production

☐ Dans l'emploi

☐ Dans la gestion

☐ Dans le domaine de la planification et de la commercialisation

39- Avez-vous constaté des différences palpables dans la gestion de l'entreprise depuis la période de gestion orientée vers l'économie de marché ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas

Dans le cas de « oui » , Dans quels domaines précisément ?

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………….

....

40- Que signifie pour vous « Mobilité de personnel » au point de vue règlement intérieur du travail.

41- Que signifie pour vous « Mobilité de personnel externe »

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………

Merci d'avance pour votre collaboration et de votre compréhension

* ces informations recueillies sont secrètes et approximatives

ZARZOUNI

Djahida

خلاصة عامة :

إذا كان الحراك يتميز بالاستمرارية والعمومية لأنه من المسلمات التاريخية أن تكون المجتمعات في حركية مستمرة، فإن عملية الحراك في المؤسسة تحولت إلى إشكالية من إشكاليات التحكم في الموارد البشرية لذلك أفرزت كل مرحلة من مراحل الإصلاحات خصائص لها انعكاسات مباشرة على مختلف الفئات السوسيومهنية.

أحدثت الإصلاحات في العالم بداية من 1979 انقلابا في سياسة الشغل وبنية المهن وهيكلة الفئات السوسيومهنية و انقلابا في معايير الترقية وعلاقات العمل، رافقه تحول في النقاش بين المفكرين والباحثين حول طبيعة وثقافة المؤسسة وما يمكن أن تنتجه من مجتمعات.

مازالت الأطروحات والأسئلة مفتوحة حول إستراتيجية المؤسسة في تسيير مواردها البشرية.

يهدف البحث إلى الكشف عن واقع الحراك العمالي في ظل التحولات الاقتصادية بالبحث في :

- انعكاسات الإصلاحات على الهيكل التنظيمي و البشري.
- المؤشرات و الميكانزمات المتحكمة في توجيه الحراك العمالي.
- ثقافة تنمية المسار المهني.
- الوقوف على الواقع الاجتماعي لتوضيح الاختلاف بين فترة النظام الاشتراكي والفترة الحالية.
- اعتمدنا على حقلين معرفيين، الحقل السوسيولوجي و الحقل الاقتصادي باعتبار الظاهرة سوسيواقتصادية، بداية من المعالجة المفهمية.
- اعتمدنا على المنهج التعددي في طرح موضوع البحث، لذلك وظفنا في كل فصل مداخل فسرنا بها المتغيرات و الآليات و المؤشرات التي أثارها مخطط كل فصل.
- يعتبر كل فصل إطارا مرجعيا لكل تساؤل من التساؤلات الفرعية.
- توصلنا بعد تحليل واستقراء البيانات الى مجموعة من الملاحظات أهمها:

- تميز المسار التاريخي للحراك العمالي بالحراك القطاعي بعد الثورة الصناعية وتغير بنية الطبقة العمالية ثم الانتقال من العمل اليدوي إلى العمل الفكري ليعرف بعد الإصلاحات الأخيرة والتوجه نحو توظيف عمال متعددي المهام.
- ارتباط الحراك العمودي و الأفقي بالتعديلات التنظيمية، خاصة إعادة الهيكل التنظيمي.
- يتحكم في إستراتيجية الدوران الداخلي للفئات السوسيومهنية مجموعة من المؤشرات و الميكانزمات، في مقدمتها نظام المناصب .
- لم تختلف سياسة تنمية المسار المهني مثل نظام الحراك بالترقية عن الفترة السابقة بسبب الراسب الثقافية للتنظيم من جهة واعتبار الفترة الحالية فترة انتقالية من جهة ثانية.
- لم تتغير أبعاد التكوين بسبب تطور التكنولوجيا واستحداث مناصب جديدة ، بل توقف مشروع وبرنامج التكوين لمدة 9 سنوات.
- ساهمت الإصلاحات في تعديل البنية السوسيومهنية، اضمحلال فئة المنفذين وتوسيع الإطارات المتوسطة و إطارات التحكم.
- مازالت المؤسسة العمومية الاقتصادية، بحاجة إلى بحوث ودراسات خاصة متعلقة بالموارد البشرية لأنها حجر الزاوية لكل أشكال التنمية.

ارتأينا في النهاية الخلاصة تبني صيغة الدورة العلمية للعودة إلى طرح إشكالية جديدة تتمحور حول سؤال:

ما هي آفاق التي يمكن أن تفتحها الشراكة للاستثمار في رأس المال البشري؟

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة باجي مختار – عنـابة-

كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الموضوع :

واقع الحراك العمالي الاقتصادية فترة الإصلاحات في ظل التحوّلات

تخصص علم اجتماع العمل و التنظيم

من إعداد الطالبة : **المقرر**

زرزوني جهيدة **أ. د. عقون محسن**

ملاحظة : إن معلومات الاستمارة سرية و لا تستخدم إلاّ لأغراض البحث مع الشكر المسبق على مساعدتكم و تعاونكم في إنجاز البحث من خلال الإجابة على أسئلة الاستمارة.

السنة الجامعية 2009 – 2010

المحور الأول : بيانات أولية

1. الجنس ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن ☐ 25 > ☐ 30 > - 25 ☐ 35 > - 30
☐ 40 > - 35 ☐ 45 > - 40 ☐ 50 > - 45
☐ 55 > - 50 ☐ 60 > - 55 ☐ 60 و ما فوق
3. الأقدمية أقل من 5 ☐ 10 > - 5 ☐ 15 > - 10
☐ 20 > - 15 ☐ 25 > - 20 ☐ 30 > - 25
☐ 30 و ما فوق
4. المستوى التعليمي: جامعي ☐ ثانوي ☐ متوسط ☐ ابتدائي ☐
لا يعرف القراء و الكتابة ☐
5. هل مارست أي عمل قبل توظيفك بالمؤسسة ؟ نعم ☐ ☐
6. ما هو نوع النشاط الممارس أثناء الالتحاق بالعمل ؟
بالإدارة ☐ بالإنتاج ☐ بالتسويق ☐ أعمال تقنية ☐
الأمن ☐ أخرى تذكر ☐
7. ما هي الفئة التي صنفت بها بداية العمل ؟
فئة إطارات ☐ أعوان تحكم ☐ منفذين ☐
8. هل تغير تصنيفك ؟ تغير ☐ لم يتغير ☐
في حال تغير. تغير أفقي ☐ تغير عمودي ☐ أخرى تذكر ☐

المحور الثاني : ميكانيزمات و مؤشرات الحراك الداخلي للعمال

9. لماذا احتفظت بك المؤسسة ؟
10. هل احتفظت بنفس المنصب بعد الإصلاحات المرافقة للتسريح الجماعي للعمال ؟
نعم ☐ لا ☐

11. هل تواجدت ب نفس مكن العمل منذ توظيفك ؟ نعم ☐ لا ☐
☐ ☐ ☐

في حال نعم .. ما هو العدد الذي شاركك العمل ؟ 1-2   3-4   5-6

7 و أكثر ☐

في حال لا ما هي الأسباب

12. هل أعيد توزيعك بعد إصلاحات 1997 ؟ نعم ☐ لا ☐

13. هل تغيرت وضعيتك المهنية بعد 1997 ؟

تغيرت ☐ بقيت على حالها ☐ أخرى تذكر ☐

في حال تغيرت، تغير في المكانة المهنية فقط ☐

تغير في الوظيفة ☐

تغير المنصب و الرتبة في السلم المهني ☐

تغير في الدور و المهام ☐

أخرى تذكر ☐

14. ما هو نوع المكافآت التي استفدت منها ؟

مادية ☐ معنوية ☐ة معنوية ☐ماتية ☐ أخرى تذكر ☐

15. ما هو تصنيفك بالدرجات في السلم بداية العمل ؟

16. كيف تم تنقلك بالسلم المهني ؟ من درجة إلى درجة ☐

من مستوى إلى مستوى ☐

من فئة إلى فئة ☐

من وضعية إلى وضعية ☐

17. هل تغيرت مهنتك ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم، توجيه مرضي ☐

استحداث نشاطات ☐

☐

اختفاء مهن و نشاطات

تغير الرتبة و المستوى المهني ☐

أخرى تذكر ☐

18. كيف أصبحت المؤسسة تقيم مجهوداتك في أداء العمل ؟

بالتنقيط ☐ مردود مكافآت فردية ☐ مردود مكافآت جماعية ☐ أخرى تذكر ☐

19. هل يوجد اختلاف بين الفترة السابقة (فترة الا GSE و الإصلاحات الحالية) ؟

يوجد ☐ لا يوجد ☐

المحور الثالث : المسار المهني للفئات السوسيومهنية

20. هل خضعت لدورات تدريبية في مكان العمل ؟ نعم ☐ ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، هل يدخل في إطار تطوير التخصص ☐

هل يدخل في إطار تسوية الوضعية المهنية ☐

هل يدخل في إطار رسكلة ☐

هل يدخل في إطار تعطل الآلات ☐

أخرى تذكر ☐

21. هل استفدت من فرص التكوين المهني ؟

استفدت ☐ لم تستفد ☐

في حالة الاستفادة، ما هي مجالاتها ؟

في حالة عدم الاستفادة، لماذا ؟

22. هل استفدت من الترقية خلال مسارك المهني ؟ نعم ☐ لا ☐

في حال نعم، ما هي مؤشراتها

في حالة الإجابة بلا، لماذا ؟

23. هل يوجد اختلاف بين مؤشرات الترقية قبل و بعد 1997 ؟

يوجد ☐ لا يوجد ☐

24. ما هي انعكاسات الترقية على وضعيتك السوسيومهنية ؟

25. هل تغير أجرك بعد 1997 ؟ نعم ☐ لا ☐

☐ ☐ ☐ ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، تحسنتضاعف تراجع أخرى تذكر

26. ما هو تقييمك لمسارك المهني ؟

صاعد ☐ خطي مستقر ☐ ل ☐ زازي ☐ أخرى تذكر ☐

المحور الرابع : الواقع الاجتماعي للفئات السوسيومهنية

27. ما هي نظرتك للتسريح الجماعي للعمال ؟

إيجابية ☐ سلبية ☐ رة و ظلم ☐ ضى و عشوائية ☐ أخرى تذكر ☐

28. هل قرار التسريح حسب رأيك ؟

عقلاني ☐ إنساني ☐ الإثنين معا ☐ أخرى تذكر ☐

29. ما هي الفئات أكثر عرضة للتسريح ؟

منفذين ☐ أ. تحكم ☐ إطارات ☐ أخرى تذكر ☐

30. ما هي معايير التخلص من الفائض العمالي ؟

أقدمية ☐ مستوى تعليمي و مهني ☐ محسوبية و وساطة ☐ أ ى تذكر ☐

31. هل أنت متخوف من فقدان العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

في الحالتين : لماذا ؟ ......

32. هل تغيرت ثقافة انتمائك إلى المؤسسة بالبقاء فيها ؟

نعم ☐ لا ☐

في الحالتين : ما هي العوامل ....

33. تقربت منك الإدارة منك بعد تخفيض الحجم العمالي ؟

نعم ☐ لا ☐ أخرى تذكر ☐

في حالة نعم، تغير علاقات العمل ☐ رفع الإنتاجية ☐

نقص العدد ☐ تخوف الإدارة ☐

في حال لا، لماذا ...

34. هل تغيرت إشكالية المكانة الاجتماعية لمناصب العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

35. هل تشعر حاليا بتحمل عبء عمل أكثر من السابق ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الشعور بتحمل العب :

زيادة العبء ☐ ں العبء ☐ ـس العبء ☐ ى تذكر ☐

36. ما هو العدد الذي كان يشاركك في العمل ؟

نفس العدد ☐ 1-3 ☐ 4-6 ☐ 7-9 ☐ 10 و ما فوق ☐

37. هل تمارس عليك ضغوطات مهنية-اجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐ أخرى تذكر ☐

38. هل أنت راض عن وضعيتك السوسيومهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

في الحالتين، لماذا ...

39. ما الذي يثير قلقك أكثر حاليا ؟

....

....

40. ما هي أهم المحطات التي ميزت مسارك السوسيومهني ؟